



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**PROPUESTA DE IMAGEN CORPORATIVA EN
GRUPOS JUVENILES, CASO ESCUADRÓN
ILLAMPÚ**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN COMUNICACIÓN**

**PRESENTA
DANIEL ANTONIO SOLANO JIMÉNEZ**

Asesor: Manuel Vázquez Arteaga

Noviembre de 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

“Muchos son los llamados, pocos son los elegidos”

A mis padres:

*Por darme la vida y enseñarme que con esfuerzo,
trabajo, dedicación y amor se puede salir adelante.*

A mis hermanos Ari y Fer:

*Por brindarme siempre su apoyo en cada una de
mis locuras y ser mis grandes ejemplos.*

A Isaac Martínez:

*Que a pesar de las adversidades, siempre
hay que tener la cabeza levantada y sin temor al fracaso.*

A Luis Zamora:

*Un amigo es aquel que se refleja uno mismo
en otra persona. Gracias por cruzarte en este
turbulento camino llamado vida.*

A Norma Díaz:

*Por sus atinados y excelentes consejos,
pero sobre todo, por sus sabios regaños.*

A Martín Matías:

*Por ser esa chispa que alegra mi vida y ser
siempre mi mano derecha.*

A Raquel Rubio:

*Por ser es Luna que siempre me vigila, me cuida
e inspira. T.A.*

Al Escuadrón Illampú:

Por enseñarme que estoy para servir y no para ser servido.

A Manuel Vázquez:

*Por brindarme sus grandes conocimientos
y enseñarme a defender a la UNAM.*

A la FES Acatlán:

*Por darme excelentes maestros, grandes amigos,
buenas vivencias, pero sobre todo, me enseñó
a amarla y nunca defraudarla.*

*“No aceptaré el fracaso hasta no haber hecho el último intento,
y no haré el último intento hasta no haber triunfado y lograr mi éxito”*

Introducción	2
Capítulo I: Reflexión teórica	5
1.1 Teoría de la comunicación	6
1.1.1 Comunicación	6
1.1.2 Formas de Comunicación	7
1.1.2.1 Tipos de Comunicación	8
1.1.3 Teoría de la Comunicación Organizacional	9
1.1.3.1 Organización	9
1.1.3.2 Comunicación Organizacional	13
1.1.3.3 Comunicación dentro de las organizaciones	20
1.1.3.4 Relaciones Públicas	21
1.1.3.5 Imagen Corporativa	22
Capítulo II: Movimiento de Juventudes Cristianas: Un estilo de vida	30
2.1 Un acercamiento a la religión	31
2.1.1 Las cinco religiones más importantes del mundo	33
2.2 Escuadrón o Secta	43
2.3 Movimiento de Juventudes Cristianas	53
2.3.1 Breve historia	53
2.3.2 Misión y Visión del M.J.C.	54
2.3.3 Formación Integral en los cinco Aspectos	55
2.3.4 Instrumentos Básicos	57
2.4 Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua	63
2.4.1 Breve Historia	63
2.4.2 Finalidad del Escuadrón Illampú R.I.A.	64
2.4.3 Sistema de Escuadrón	65
2.4.3.1 Medios para alcanzar los fines	66
2.4.4 Tradiciones	71
Capítulo III: Interpretación de Instrumentos	84
3.1 Electrocardiograma organizacional inicial	85
3.2 Encuesta	90
3.2.1 Interpretación	100
3.3 Matrices	132
3.3.1 Interpretación de las matrices	134
3.3.1.1 Interpretación de la Matriz de Fundamentos	134
3.3.1.2 Interpretación de la Matriz Gráfica	136
3.3.1.3 Interpretación de la Matriz de Medios	138
3.4 Observación participativa	139
3.5 Organigrama	140
3.6 Electrocardiograma organizacional final	143
Capítulo IV: Una imagen diferente: Soluciones para el Illampú	146
Matriz de piezas sugeridas	155
Conclusiones	158
Referencias Generales	163

Introducción

El presente trabajo, es una investigación hecha a un grupo juvenil tipo *Scout* donde se imparte una formación integral a adolescentes de sexo masculino de entre 12 a 16 años de edad: Este grupo se llama Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua, también conocido como Escuadrón Illampú, perteneciente al Movimiento de Juventudes Cristianas (M.J.C.) y tiene una existencia de casi 20 años.

El Escuadrón Illampú comparte la misma problemática de todos los equipos del M.J.C., que es el cómo invitar a más niños y jóvenes a que se integren al movimiento y crecer en número de personas para formar a más líderes cristianos. Qué información proporcionarles a ellos y a sus padres para convencerlos a entrar a alguno de los equipos que puedan crear el Reino de Dios en la Tierra al darles a los muchachos esa formación integral en los cinco aspectos (*Religioso – Espiritual, Psicosocial, Intelectual – Cultural, Físico y Técnico*) para el desarrollo de su persona.

El Movimiento de Juventudes Cristianas es muy grande, abarca estados de la República Mexicana muy importantes económicamente hablando, pero también en la formación religiosa, como lo son Querétaro, Chihuahua, Nuevo León, Puebla, Guanajuato y la Ciudad de México; en esta última es donde se centra todo la organización, administración y poder del Movimiento. El Escuadrón Illampú se encuentra en una de las zonas más influyentes y más antiguas del Movimiento, la Zona *Hyadi*.

Esta zona está en la Región México (que es la Ciudad de México), donde gran parte de la historia del Movimiento se contó en ésta última. Además, es la Región más grande del Movimiento, con un total de 30 equipos de todas las líneas (Conquista, Cadena, Escuadrón y Línea Juvenil) y con dos proyectos en puerta de una Línea Juvenil y un Escuadrón. El Illampú es uno de los 11 Escuadrones de la Región México, con edad intermedia, pero con mucha experiencia.

El propósito de este trabajo es identificar algunos elementos básicos de la Comunicación Organizacional que existen dentro del mismo y proponer una solución a los problemas identificados. Al tratarse de un grupo juvenil y dirigido completamente por jóvenes, no se toma en cuenta como objeto de estudio, de hecho, es un campo virgen para la investigación en Comunicación Organizacional.

Hay que recordar que una organización no sólo es una empresa o industria, sino que comienza desde el núcleo de la sociedad, la familia, los grupos de amigos, las asociaciones civiles, alguna institución educativa, la Iglesia o grupos religiosos en general. Estos últimos no son tomados en cuenta para realizar investigaciones sobre Comunicación Organizacional, por el hecho de que, por tratarse de grupos pequeños y que quizá no tengan mucha trascendencia, no son vistos por los investigadores para analizar cómo es su estructura, cómo se comunican y organizan. Sin embargo, la Comunicación Organizacional se encuentra en cualquier organización, no importa el tamaño o el número de personal que esta tenga, lo importante es que se comunique tanto afuera, como dentro.

La religión cristiana-católica es muy importante para nuestro país, porque en ésta es donde se apoyan sus habitantes para la creación de normas de conducta, por ejemplo, en las familias, donde tengan la tradición de profesar y practicar la religión; la creación de festividades, como es el caso de la Semana Santa, donde todo el país se dedica a “festejar y reflexionar” sobre lo que Jesucristo dejó como herencia a la humanidad, la Navidad, las posadas, el día de la Virgen de Guadalupe y, en el caso de los pueblos, la celebración de algún santo, algún templo o algo relacionado al cristianismo.

“*Festejar y reflexionar*” se encuentra entrecorrido porque, si se enlistaran las actividades que un “devoto” al cristianismo debería de hacer, estos dos conceptos quedarían al último o simplemente no los toman en cuenta. Sin embargo, las personas realmente devotas son

aquellos que darían todo por ser parte de la celebración y, por qué no, de ser el buen servidor de Dios Padre, Dios Hijo y Dios Espíritu Santo. Son ellos quienes le dan sentido y vida a la religión.

En nuestro país, muchos de los festejos que se realizan a lo largo del año, son precisamente de carácter cristiano-católico. De hecho, son más pretextos para celebrar, ya que el mexicano está acostumbrado a celebrar todo: Bautismo, Primera Comuni3n, Boda, XV a3os, el 28 de cada mes con San Judas Tadeo, las graduaciones, etc3tera; todos estos festejos est3n 3ntimamente relacionados con la relig3n.

Actualmente, se vive una 3poca compleja para el cristianismo mundial, ya que en los 3ltimos 20 a3os, se han ocultado muchos problemas graves de pederastia por parte de los altos mando de la Iglesia Cat3lica y ni3os que quiz3 viv3an y estudiaban con estas personas o simplemente las manipulaban imponiendo su autoridad o la "Ley de Dios".

Por estas acciones y otras tantas m3s, la relig3n cristiana ha perdido la confianza, la devoci3n, el respeto de los creyentes y en consecuencia, muchas de estas personas se han cambiado de relig3n o simplemente han dejado de creer en alguna relig3n, porque se piensa que todas son iguales. Ciertamente, las religiones m3s practicadas en el mundo tienen una idea u objetivo similar; sin embargo cada una de 3stas cuentan con diferentes caminos para llegar a este fin y eso es lo que los caracteriza y diferencia.

Las pseudoreligiones, llamadas sectas, son otras agrupaciones que impiden el buen desarrollo y crecimiento de las religiones, ya que 3stas justifican "en nombre de Dios" sus acciones que muchas veces son negativas y perjudiciales para la sociedad mundial, provocando mala imagen tanto para la secta, como para la relig3n que seg3n ellos practican o que seg3n ellos se basan.

Por ello, en este trabajo se investiga al Escuadr3n Illamp3 para que su percepci3n sea positiva ante la sociedad, evitando que la informaci3n difundida en los medios de comunicaci3n le afecte negativamente. Grupo religioso en su filosof3a y disciplinado en su pr3ctica, en el Escuadr3n son mal interpretados las actividades realizadas por los j3venes integrantes.

La intenci3n de que se investigara a este grupo de j3venes es que nadie voltee a ver qu3 realizan las agrupaciones juveniles. De hecho, es bien sabido que cualquier grupo en el que se involucren a chicos, espec3ficamente varones, tiene tres vertientes: 1) son un grupo de v3ndalos; 2) son una agrupaci3n de otra 3ndole, como religioso o pol3tico; 3) el Escuadr3n Illamp3 es conocido y comparado con el grupo *Scout* o con una secta, ya que practican la relig3n o se trata de un conjunto social en el que los j3venes pasan "el rato" haciendo actividades deportivas y t3cnicas, y no como un grupo de formaci3n para adolescentes.

Otro punto importante, es que el mismo Escuadr3n Illamp3 desconoce la importancia de la comunicaci3n dentro y fuera de ella. Como tal, el Escuadr3n no necesita alguna soluci3n en comunicaci3n interna pero s3 en comunicaci3n externa, ya que la gente desconoce qu3 es, qu3 realiza y cu3l es su filosof3a. Por ello, se hace este trabajo, donde al final se dar3 una propuesta de productos comunicativos impresos que ayudar3 a la comunicaci3n externa. Para los fines de la misma, el investigador ha vertido parte de su experiencia en el trabajo, ya que su servidor fue integrante del Escuadr3n Illamp3 R.I.A. durante un periodo de seis a3os y medio, por ende, la informaci3n recabada fue m3s f3cil obtenerla por el hecho de que los integrantes lo conocen. De esta forma, se pudo profundizar en el trabajo.

La investigación está dividida en cuatro apartados o capítulos, donde los tres primeros servirán para entender de mejor forma lo que se pretende en la investigación. El capítulo uno, titulado *Reflexión Teórica*, hace mención de la importancia de la comunicación en la vida del ser humano. También se toca el tema de las organizaciones, qué son y para qué sirven, así como sus cuatro diferentes teorías, que servirá para proporcionar una base concreta a la última parte del capítulo, que es la comunicación en las organizaciones, donde se explicará la interacción Comunicación-Organización y su importancia dentro de ellas, así En esta parte, se explicará lo que es la Imagen Corporativa, su importancia y usos.

Siguiendo con la estructura del trabajo, encontramos en el capítulo dos, titulado *Movimiento de Juventudes Cristianas: Un estilo de vida*, se presenta la razón de ser del M.J.C, sus principios y fundamentos, así como explicar cómo es que este movimiento forma a los jóvenes y qué actividades realizan para ello, además de exhibir todos los elementos simbólicos que identifica al M.J.C. En la segunda parte del capítulo, se muestra concretamente lo que es el Escuadrón Illampú, su historia y fundamentos y la importancia que este grupo juvenil tiene para con la formación de la juventud actual.

Interpretación de Instrumentos, título del capítulo tres, es la investigación misma, la aplicación de los instrumentos para realizar el análisis de la comunicación interna-externa, específicamente la Imagen Corporativa del Escuadrón Illampú. Es aquí donde se muestra un instrumento propuesto por el profesor de la FES Acatlán, Manuel Vázquez Arteaga, llamado electrocardiograma organizacional, donde se mide el tiempo en que vive la organización y se evalúan las fallas y virtudes con las que cuenta. Se hará un primer análisis sin utilizar algún instrumento y así obtener una primera impresión acerca de esta organización.

Después, se presentará el modelo de encuesta de escalas aplicada a dos tipos de muestras, una es a los miembros del Escuadrón, y la segunda a personas externas al grupo, que servirá para obtener información relevante acerca de algunos tópicos como la comunicación que tiene el grupo, la información que se recibe, si los integrantes se encuentran identificados y por supuesto, su imagen, cómo lo ven las personas internas y las personas externas. Estos datos servirán para realizar el llenado del electrocardiograma final, donde presenta el tiempo real en que vive la organización.

Con la ayuda de la observación participante, el estudio del organigrama y la utilización de matrices de doble entrada, así como el análisis de los fundamentos del Escuadrón y los productos comunicativos con los que cuenta, se terminará de realizar el vaciado de información para el electrocardiograma final, donde, al final del capítulo se dará la conclusión de la parte metodológica de la investigación.

Por último, en el capítulo cuatro, llamado *Propuesta de soluciones para el Escuadrón Illampú*, se presenta una matriz de piezas sugeridas que el investigador propondrá para el mejoramiento de la comunicación exterior del Escuadrón Illampú. Estas soluciones son las más factibles según las necesidades y limitaciones con las que cuenta el Escuadrón. Se trata de productos comunicativos en los que todo comunicólogo organizacional deberá estar involucrado en su realización y planeación.

En la sección de *Conclusiones*, se dará la reflexión final acerca de este trabajo, recapitulando lo más importante de cada capítulo, así como la importancia que se tiene al realizar una investigación de este carácter en organizaciones juveniles, sobre todo en nuestro país.

Capítulo I

Reflexión Teórica

1.1 Teoría de la comunicación

1.1.1 Comunicación

Todo ser vivo no está aislado de la comunicación, ya que desde que nace se encuentra con la necesidad de comunicar. Antes de que exista comunicación, debemos de empaparnos primero de datos, es aquí donde entramos a la etapa del conocimiento; posteriormente se reconocen éstos últimos para luego razonarlos, para luego convertirlos en información. Ya que se tiene esta información, es cuando se comprende para luego saberla. El que todos nos comuniquemos no significa que nos sepamos comunicar¹.

Se podría decir que la totalidad de nuestras actividades se asientan sobre algún hecho de comunicación. Por lo anterior, al hablar de comunicación, no la entendemos como un simple fenómeno de intercambio o relación, con el simple esquema de Emisor-Mensaje-Receptor, sino como una capacidad y una actitud básica en el ser humano, donde también impulsa el desarrollo del hombre².

Es el mejor instrumento, no sólo para convivir y el relacionarse con los otros, sino para desactivar un conflicto, aclarar los malos entendidos, frenar y corregir la disolución [...] si falta la comunicación, falta todo³. Contrario a lo que se piensa, la comunicación es altamente difícil de comprender, ya que es la forma de implicación más compleja que existe; y si explicarla es complejo, aún es más estudiarla.

La palabra comunicación, proviene del latín *communis* que significa “Común” y de allí comunicar significa “Transmitir ideas”, pero hay varias definiciones de Comunicación, por lo que se citarán algunas:

Para Habermas, según en su *Teoría de la acción comunicativa*, dice que la comunicación es un componente clave de la acción social. La propone como la acción que posibilita la realización de las acciones sociales⁴. Hay cuatro tipos de Acciones que los Actores se pueden desenvolver al momento de interactuar:

- **Acción Teológica o Teleológica.**- Un Actor escoge los mejores medios para conseguir un fin. El concepto clave es la decisión entre diferentes alternativas de acción en un mundo que se nos presenta como objeto.
- **Acción Regulada por Normas.**- Los miembros de un grupo social orientan sus acciones según normas comunes. El concepto clave es la observación de la norma en un mundo social.
- **Acción Dramatúrgica.**- Los Actores participantes actúan en interacción donde unas contribuyen el público de los otros. El concepto clave es la autoescenificación en un mundo social.

¹ Ávila Guzmán Xavier Ignacio, “La comunicación organizacional en México: situación, retos y perspectivas”, en *Antología de comunicación organizacional*.

² Ramos Padilla Carlos, *La Comunicación*, ed. Trillas, 1998.

³ Pérez Dávila Jaime, “El quiebre institucional en México y las tareas de organización de la comunicación”, en *Antología de comunicación organizacional*.

⁴ Revilla Basurto Mario Alberto, “Estrategias comunicativas de reproducción”, en *Antología de comunicación organizacional*.

- **Acción Comunicativa.**- Es la interacción de por lo menos dos sujetos (Actores) capaces de realizar un lenguaje y una acción que entable una relación interpersonal⁵.

Manuel Martín Serrano, en su *Teoría de la producción social de la comunicación*, dice que la comunicación provee a la sociedad de la información necesaria para los procesos de producción y reproducción y a la vez, un proceso mediador que permite a los sujetos sociales articular con su experiencia cotidiana los modelos representacionales, para poder operar en la Realidad⁶.

Siguiendo con Martín Serrano, en el acto de comunicar son imprescindibles al menos dos Actores (Ego-Alter) que tengan aptitudes (psicológicas) y culturales (en el caso humano)⁷, ya que el actor realiza un acto expresivo⁸.

Se podría definir a la comunicación como la *interacción y traspaso de información entre dos o más Actores donde se hacen de sus conocimientos con la ayuda de Instrumentos, Expresiones y Representaciones*.

Con esta definición y retomando los cuatro elementos mencionados por Manuel Martín Serrano, para que haya comunicación un Actor (Ego) se sirve de una *Materia*, realizando un *Trabajo Expresivo* que modifica la materia y lo utiliza como *Sustancia Expresiva* o *Expresiones*, produciendo *Señales*. Lo que sucederá después es que otro u otros Actores (Alter) se valen de *Instrumentos* (orgánicos o inorgánicos) que se encargarán de decodificar la *Sustancia Expresiva* o las *Señales*.

Al momento de que es decodificada esta sustancia, se obliga a admitir la existencia de la capacidad cognoscitiva necesaria para llevar a la práctica un modelo o una pauta de comportamiento, es decir, una *Representación* del comportamiento interactivo⁹ y así implicar dos posibilidades: 1) que Alter interactúe con Ego y continuar con el intercambio de información y entablar una comunicación; o 2) Alter concluye la interacción cuando no hace o no indica nada que implique a Ego. Las Representaciones van cambiando conforme pasa el tiempo y dependerá del contexto y la región donde se entable la comunicación.

1.1.2 Formas de Comunicación

Como seres humanos, la comunicación es imprescindible para nuestra vida, sin embargo, hay formas distintas de expresar lo que pensamos y sentimos. Generalmente utilizamos la comunicación verbal, la oratoria, pero no nos damos cuenta de que además de la palabra hablada, hacemos uso de otros elementos físicos, incluso químicos que sirven como referentes a las otras personas de cómo es nuestro estado de ánimo, por ejemplo. En breve, se explicarán las dos formas de comunicación que existen: la Verbal y la No Verbal.

⁵Apunte de la clase de Teoría de la Comunicación I, impartida por la profesora Lucía Acosta Ugalde, en septiembre de 2006.

⁶ Revilla Basurto Mario Alberto, "Estrategias comunicativas de reproducción", en *Antología de comunicación organizacional*.

⁷ Apunte de la clase de Epistemología de la Comunicación II, impartido por el Profesor Miguel Ángel Maciel, en febrero de 2006.

⁸ Martín Serrano Manuel, *Teoría de la Comunicación*, UNAM, 1982.

⁹ *Ibidem*.

Comunicación Verbal

Este tipo de comunicación se puede dar de dos formas: la oral, a través de signos orales, como el lenguaje; y la escrita, que sería la representación gráfica del lenguaje. La forma primaria de la comunicación oral serían los gritos, chillidos, silbidos y todo lo que implique sonidos, pero la forma evolutiva de este tipo de comunicación sería el lenguaje articulado, dándole estructura a esos sonidos produciendo sílabas, palabras y oraciones.

En la comunicación escrita las formas son muy variadas y numerosas, desde la escritura primitiva ideográfica y jeroglífica, tan difíciles de entender por nosotros, ya que no conocemos ese complejo sistema de signos, hasta la fonética silábica y alfabética.

Comunicación No Verbal

Actualmente, este tipo de comunicación está tomando una gran importancia en los estudios sobre la comunicación, ya que entre el 60 y 70 por ciento de la información captada por Alter, es transmitida por medio de gestos, expresiones, apariencia, postura, ademanes, etcétera. La semiótica (en la tradición anglosajona) o semiología (en la tradición europea) definida por Ferdinand de Saussure como la ciencia “que estudia la vida de los signos en el seno de la vida social”¹⁰.

Entre este ámbito de significados y significantes habría que ubicar tres aspectos importantes al momento de la comunicación interpersonal:

- Kinética.- Signos en movimiento de los diferentes miembros del cuerpo se presentan aislados o simbólicamente enlazados con los signos verbales.
- Proxemia.- Referida a la distancia, es la cercanía que guardan entre sí los integrantes de un grupo en sus procesos de comunicación.
- Prosodia.- Referida a las variaciones e intensidad de las emisiones corporales de la voz de acuerdo con ciertas reglas sociales establecidas y aceptadas: entonación, ritmo, cadencia, melodía, exclamación, etcétera.

De esta forma, los elementos en conjunto dan la idea clara de que el “cuerpo habla” en la medida en que nos informa sobre identidad y la personalidad de las personas¹¹.

1.1.2.1 Tipos de Comunicación

Dependiendo de la forma de comunicación que los Actores estén manejando, realizarán uno o varios de los siguientes tipos de comunicación, ya sea para llegar a un grupo reducido de personas o a grandes masas.

- ❖ **Intrapersonal.**- Es la comunicación que se realiza consigo mismo, es decir, emisor y receptor es el mismo individuo, es unilateral. Es un proceso de introspección para llegar a un autoconocimiento, o como lo dijo Sócrates: “*Conócete a ti mismo*”.
- ❖ **Interpersonal.**- Es la interacción directa entre mínimo dos actores o personas, es bilateral y recíproca. Se utiliza un lenguaje común, es decir, el habla, que es el aprender a emplear un código de comunicación. Es directa y presencial, por lo tanto, es cara a cara.

¹⁰ Corral Corral Manuel de Jesús, *Comunicación y vida. Taller de comunicación I*, ed. Edere, 2002.

¹¹ *Ibidem*.

❖ **Intragrupal.**- Es la comunicación que tiene un grupo homogéneo, es decir, un grupo relativamente pequeño que tiene un fin en intereses comunes, como por ejemplo, una agrupación de amigos, laboral, etcétera.

❖ **Intergrupal.**- Comunicación empleada por un grupo heterogéneo, es decir, un grupo que se constituye como público disperso y no comparten fines e intereses comunes. Requieren de recursos tecnológicos para facilitar la relación Emisor-Receptor y es unilateral. Como por ejemplo, una conferencia, un programa de radio o televisión, etcétera.

El objetivo de la comunicación son los actos expresivos, es decir, la interacción con el Otro. Por lo tanto, es un proceso social y cultural que permite al individuo vivir en sociedad¹². El término comunicación, y más aún su concepto, ofrece dificultades de interpretación y de aplicación concreta en su uso. De ahí surgen los malentendidos¹³, donde las interacciones muchas veces se tornan conflictivas a causa de las diversas interpretaciones que se le dan a cada mensaje. Es aquí donde la intervención del comunicólogo es importante, ya que éste será quien intente solucionar dichos conflictos y estudiar a la comunicación desde su génesis hasta los acontecimientos más importantes que estén surgiendo con el paso del tiempo.

Como se mencionó con anterioridad, el estudio de la comunicación es muy complejo, por eso, se desarrollan diversos campos para hacer su estudio más práctico. Uno de esos campos es el de la Comunicación Organizacional, el cual se dedica al estudio de la comunicación dentro de las organizaciones. Este campo de estudio se verá a continuación en el siguiente apartado.

1.1.3 Teoría de la Comunicación Organizacional

1.1.3.1 Organización

En la sociedad actual, las organizaciones se encuentran por doquier, desde el núcleo de la sociedad, la familia, hasta las más complejas, como es el Estado o las grandes instituciones, las instituciones educativas, económicas o religiosas. Estas últimas, son un gran campo de investigación que no se ha tomado en cuenta, ya sea por los prejuicios que se tiene sobre la religión o propiamente sobre sus grupos, o porque son muy herméticos y no son fáciles de acceder. Para la Comunicación Organizacional es muy interesante tocar este tipo de organizaciones porque dentro de ellas presentan las características más básicas que cualquier organización de tipo financiera o económica tiene.

Cuentan con una compleja simbología, no sólo los signos y símbolos que conocemos, sino lo que los miembros conocen y lo aplican a sus pequeños grupos para poderse comunicar; así como las distintas formas de liderazgo, los diferentes grupos que se forman, los flujos de comunicación e información interna-externa, la proyección hacia dentro y hacia afuera, etcétera.

Los grupos religiosos conocen los beneficios de la Comunicación, pero lo que ellos realizan es enfocado hacia la comunicación externa, a través de sus folletos, programas de televisión o carteles. Quizá tengan alguna idea de la importancia de la Comunicación Organizacional, pero les hace falta aplicarlo de mejor manera para que los devotos puedan aún comprender lo que suceda dentro del Templo o de la Iglesia. Generalmente, este tipo de grupos se interesan mucho en el bienestar del miembro, en particular, y de la comunidad en general.

12 Corral Corral Manuel de Jesús, *Comunicación y vida. Taller de comunicación 1*, ed. Edere, 2002.

13 *Ibidem*.

Esto es una ventaja que tiene ante otras organizaciones, por ejemplo, en las económicas y/o financieras, donde lo importante es la producción y no tanto al que produce.

A donde quiera que vayamos, encontramos una organización, ya que estamos inmersos en ellas. Asociaciones civiles, equipos deportivos, musicales, teatrales o grupos en los que recrean alguna época histórica, donde juegan, comparten ideologías, gustos, necesidades, etcétera, o también las organizaciones sociales y comunitarias, como los *Boy Scouts*, grupos pertenecientes a una sociedad que se desconoce su complejidad de interacción y estructura, por lo que son dignos de ser investigados. En el caso del presente trabajo, el Escuadrón Illampú es un claro ejemplo de cómo una organización creada con y para jóvenes, está olvidada de los reflectores de la investigación.

Partiendo de su etimología, la palabra Organización proviene del griego *órganon*, que significa instrumento. Si lo relacionamos con el término *organismo*, identificaremos que en él existen partes y funciones diversas que se coordinan para desarrollar una tarea o un fin común¹⁴. Definiciones de organización hay muchas, como la del profesor Diego Juárez Chávez, que dice que la organización es un caos ordenado y un equilibrio inestable, donde la organización es un sistema vivo lleno de momentos memorables pero también de estallidos de violencia simbólica e incluso física¹⁵. Pero la que más se aproxima al interés de este trabajo es la citada por Carlos Bonilla:

“Sistema social en el que la acción coordinada y la interacción de individuos conducen, mediante la división del trabajo, a la consecución de fines comunes”¹⁶.

Una organización es aquella que se encuentra dentro de una sociedad, lo cual, no la excluye de los cambios sociales y ambientales que existen. Por lo que la organización deberá de estar propensa al cambio, es decir, permanecer para cambiar y cambiar para permanecer¹⁷, esto es una organización flexible. Para llegar a esta flexibilidad, el profesor Mario Revilla menciona que hay tres lógicas clave en la constitución de las organizaciones sociales:

1. **Lógica de los Resultados.** Es la lógica de la eficiencia, del balance entre los recursos y las metas. Los medios que esta lógica pone en juego son: la tecnología, los procedimientos y la información/conocimiento.
2. **Lógica del Poder/Liderazgo.** Es Poder es la lógica del equilibrio que articula la coexistencia de las otras lógicas o dinámicas de la organización y le conduce frente a las exigencias endo y exógenas. El Poder es un orden y representa a un modo de ser y hacer.
3. **Lógica de la Cultura/Afectividad.** Es la lógica de las relaciones intersubjetivas, de las maneras de sentir y de valorar. Es la lógica de las identidades¹⁸.

Siguiendo con lo dicho por el profesor Revilla, estas tres lógicas están sustentadas en dos nociones base: la Horizontabilidad y la Flexibilidad:

¹⁴ Bonilla Gutiérrez Carlos, *La Comunicación. Funciones básicas de las relaciones públicas*, ed. Trillas, 1988.

¹⁵ Juárez Chávez Diego, “Atisbos y abismos para investigar la comunicación organizacional desde una perspectiva ecológico-instrumental”, en *Antología de comunicación organizacional*.

¹⁶ *Ibidem* 14.

¹⁷ Apunte de la clase de Seminario de Comunicación Institucional, impartido por el profeso Jorge Pérez Gómez, en 2008.

¹⁸ Revilla Basurto Mario Alberto, “Estrategias comunicativas de reproducción”, en *Antología de comunicación organizacional*.

“La Horizontabilidad se entiende como la participación de todos los miembros de la organización en todos los niveles de la actividad. Se exige la participación plena de los miembros de la organización en los deberes y en los derechos, en los sacrificios y en los beneficios. Una organización horizontal permite la aportación de la experiencia de sus miembros y jamás tendría como solución a sus problemas el despido de personal, ya que es igualmente de importante para la organización.

La Flexibilidad se entiende como la capacidad de mirar desde todas las perspectivas posibles que aporta a la organización y la capacidad y disposición de actuar en consecuencia. Es la cualidad de incorporar en los modelos de percepción/acción de la organización los distintos enfoques, aspiraciones y necesidades que se producen en las distintas posiciones. Facilita anticipar el cambio y adecuarse innovadoramente sin sacrificar el éxito.

La Horizontabilidad/Flexibilidad se define por una tendencia a la ampliación en inclusión de fuentes productoras de comunicación. Busca la construcción de consensos en los pareceres que dotan de sentido a la organización y sus haceres.”¹⁹

Esa flexibilidad deberá ser *ad hoc* a lo que exija el exterior, como las necesidades del consumidor (gustos, ideas), y el interior, como el cambio de los recursos tecnológicos, la necesidad de conocer los sucesos de la organización, así como los reconocimientos de jerarquías altas hacia el personal, la capacitación constante, etcétera.

El profesor Manuel Vázquez Arteaga, define cuatro problemas por los que pasan las organizaciones. Estos cuatro puntos facilitarán el análisis y estudio de las organizaciones:

- **Problema Filosófico:** Los trabajadores no se sienten incluidos, por lo tanto, no se identifican con sus organizaciones, no saben hacia dónde van y es por eso que no se “ponen la camiseta”.
- **Problema Antropológico:** No se reconoce la cultura del trabajador y éste no reconoce la de la organización, lo cierto es que existe cultura, que se tiene que aceptar y cambiar ante las necesidades del entorno que se manifiesta con el contexto.
- **Problema Teórico-Methodológico:** La investigación es primordial en las empresas, por medio de encuestas, auditorías, análisis cuantitativos y cualitativos se podrá detectar las inquietudes, así como los síntomas que incomodan al personal, porque, por lo general, no cuentan con departamentos de comunicación que se dedique a estas funciones.
- **Problema Técnico-Instrumental:** Los medios internos de comunicación tienen un papel importante porque son reguladores del proceso informativo y comunicativo. Existe el problema en su uso, difusión y distribución²⁰.

Por eso, la organización es una red de conversaciones²¹, ya que necesita imprescindiblemente de sus miembros internos y tener contacto con los externos, porque ellos son los responsables de mantener viva a la organización. En pocas palabras, ser una organización flexible, con capacidad de adaptación encierra la clave del éxito y la supervivencia²².

¹⁹ Revilla Basurto Mario Alberto, “Estrategias comunicativas de reproducción”, en *Antología de comunicación organizacional*.

²⁰ Vázquez Arteaga Manuel, “De asignatura a posgrado, a 20 años de la comunicación organizacional en México”, en *Antología de comunicación organizacional*.

²¹ Apuntes de la clase de Seminario de Comunicación Institucional, impartido por el profesor Jorge Pérez Gómez, en 2008.

²² Bell Daniel, “La caída de las grandes empresas”, en revista *Letras Libres*, no. 201, agosto de 1993.

Es muy importante recalcar que para que una organización sea flexible, necesita convertirse en un sistema abierto. Según la *Teoría General de Sistemas*, de Ludwin von Bertalanffy, los sistemas abiertos son aquellos que tienen la capacidad de interactuar con su medio ambiente, intercambiando constantemente los flujos de información para que pueda autoregularse, es decir, conocerse a sí mismo, donde el aprendizaje deberá de ser hermético y el sistema de comunicación eficaz y libre, es decir, cerrado organizacionalmente y abierto informacionalmente; lo que sostiene a la organización es su capacidad de aprendizaje²³.

Para facilitar el estudio en las organizaciones, el profesor Manuel Vázquez propone tres tipos de estructura para hacer notar que en una organización no sólo cuenta con una estructura material, como lo es el organigrama. Estos tres conceptos servirán para el vocabulario que deberá de utilizar un profesional de la comunicación al momento de realizar una investigación.

- ✓ La *Infraestructura* de una organización se encuentra compuesta por todas las herramientas y recursos, tanto humanos, materiales y tecnológicos.
- ✓ La *Estructura* de una organización está compuesta por todas aquellas relaciones que tienen los habitantes de ésta, es decir, las personas. Los individuos que cohabitan, interactúan dentro de la organización por medio del discurso.
- ✓ La *Superestructura* está integrada por todo el ideario de la organización, es decir, la filosofía y la cultura organizacional, es aquí donde entraría la identidad organizacional²⁴.

Siguiendo con el punto de la Superestructura, parte del acontecer diario de la organización se encuentra dentro de su cultura organizacional, que será influida tanto por el clima como por el ambiente organizacional. Para comprender mejor estos conceptos, se explicarán a continuación:

- **Cultura Organizacional.**- Es el sistema simbólico que tiene una organización para obtener un sentido de pertenencia e identidad entre sus actores, y así, poder compartir necesidades, objetivos y sentimientos. Es aquí donde entra la misión, visión y valores, que serán los fundamentos de la organización o la ideología. También, está el campo sentimental, representado por los sueños, aspiraciones y el querer que tengan los miembros de la misma. Los símbolos, conductas, estructuras y materiales, son parte de la Cultura Organizacional, ya que se muestran las maneras de representar o explicar a la realidad en la que viven, las pautas de comportamiento y de interacción, el cumplimiento de objetivos y metas, y los recursos económicos, físicos, humanos y tecnológicos necesarios para la productividad y el bienestar.
- **Ambiente Organizacional.**- Son las condiciones de trabajo en que un actor se encuentra inmerso; asimismo, son los espacios comunicativos en el que dicho sujeto desempeñan sus labores. También, son las relaciones entre los actores y la percepción que tienen éstos acerca de la organización.
- **Clima Organizacional.**- Para diferenciar clima de ambiente es pertinente un claro ejemplo: ¿En dónde llueve, dentro de la organización o fuera de ella? Quizá parecerá ambiguo el ejemplo, pero así se puede tener un primer acercamiento a este concepto. Son todos aquellos factores que afectan el entorno de la organización, ya que se encuentran dentro de un microsistema, sistema y un suprasistema. Es decir, factores

²³ Bell Daniel, "La caída de las grandes empresas", en revista *Letras Libres*, no. 201, agosto de 1993.

²⁴ Apuntes de la clase de Taller de Comunicación Organizacional, impartido por el profesor Manuel Vázquez Arteaga, en 2009.

sociales, geográficos, políticos, económicos, históricos, etcétera, y que afectan directa o indirectamente el desempeño de los actores que habitan la organización.

1.1.3.2 Comunicación Organizacional

En los apartados anteriores se explicó que es la comunicación, qué es una organización y cómo funcionan. El objetivo de este apartado es explicar cómo estos dos complejos conceptos interactúan entre sí y su importancia. En nuestro país, mucha gente desconoce en qué consiste esta rama de la Comunicación, aunque lleva más de 20 años estudiándose. De hecho, el catedrático Xavier Ávila, distingue que continúa en discusión si la comunicación o bien es ya una ciencia o bien es sólo una subdisciplina técnico-industrial, lo cual desgraciadamente está avalado por concepciones institucionales dominantes²⁵. Menciona que la comunicación organizacional se le asocia o se le suple con concepciones de Relaciones Públicas externas, hacia proveedores y clientes, o publicitaria como mercados, con la única función de vender una buena imagen de la organización hacia afuera²⁶. En palabras del profesor Ávila, el problema de esta disciplina en México es el siguiente:

“Un ejemplo práctico palpable, es la poca importancia que se le da en las organizaciones mexicanas a la función comunicativa de los directivos cuando más de un 80% de sus funciones de coordinación y dirección precisamente son comunicativas [...] De la minoría de organizaciones restantes (aproximadamente un 25% de la muestra) se puede decir que un 15% a la comunicación organizacional le dan un valor instrumentalista asociado a la producción de medios tanto internos como externos [...] Por lo común, el periódico mural, la revista o el boletín es con lo que se asocia la función del comunicador organizacional, quien habita el rincón más alejado e inhóspito de la organización y del cual sólo periódicamente cuando toca la salida de su publicación periódica y cuya presencia no resiste a la más mínima presión económica, es decir, es el primero que se recorta de la nómina”²⁷.

Después de la realidad fatalista que vive esta disciplina dentro del campo laboral, comenzaré por definir qué es la Comunicación Organizacional. Quizá el lector se haya hecho una idea de la misión de ésta disciplina “obsoleta y sin importancia”. De acuerdo con el profesor Manuel Vázquez, la definición más completa sobre Comunicación Organizacional la dio Gerald Goldhaber, quien para él la Comunicación Organizacional es *el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes*²⁸.

Entendemos por **flujo** los caminos, circuitos, rutas y pasos por donde transita la información y la comunicación; por **mensajes** el contenido de las señales y símbolos que se descargan de una manera oral, escrita, corporal e icónica; por **red** el tejido y las conexiones intencionadas entre los individuos; por **relaciones** el acercamiento y distancia que realizan las personas; y por **interdependencia** la afectación y sobrevivencia dentro de las organizaciones²⁹.

Un uso práctico y eficaz que tiene la Comunicación Organizacional serán los siguientes puntos enlistados por el profesor Jaime Pérez:

²⁵ Ávila Guzmán Xavier Ignacio, “La comunicación organizacional en México: situación, retos y perspectivas”, en *Antología de comunicación organizacional*.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Idem*.

²⁸ Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.

²⁹ Vázquez Arteaga Manuel, “De asignatura a posgrado, a 20 años de la comunicación organizacional en México”, en *Antología de comunicación organizacional*.

- ▶ Sirve de instrumento de diálogo, de acercamiento de los extremos, de acuerdo de lo que hay que hacer (negociación).
- ▶ Es un extraordinario conducto de las explicaciones de los procesos de transformación (mediación).
- ▶ Reduce la incertidumbre, las inquietudes y nerviosismos que perturban un cambio tranquilo.
- ▶ Ayuda a canalizar la acción social hacia el logro de objetivos, básica para la obtención de la eficiencia (tareas de conducción y dirección).
- ▶ Ayuda a la cohesión e integración, explica y promueve la unidad de las aspiraciones, disminuye las tensiones (tareas de enculturización).
- ▶ Es útil en la transformación de nuevos saberes, procesos y habilidades (tareas de educación y capacitación).
- ▶ Es un extraordinario organizador de las acciones de los individuos (tareas de coordinación y articulación)³⁰.

Al darle un uso únicamente instrumentalista, se dejan de aprovechar todos los grandes beneficios que cuenta esta disciplina dentro de las organizaciones. La comunicación organizacional imprime movimiento y dinamismo a las estructuras básicas de la empresa. Representa la fuerza que brinda cohesión al grupo de empleados o personal, y otorga solidez necesaria para existir y subsistir³¹.

Además, continuando con las alabanzas a dicha rama de la comunicación, sirve para proporcionar la integración de la infraestructura material con la humana y generar ambientes de trabajo donde sea posible conjuntar el desarrollo del individuo con el de la organización³².

Uno de los grandes errores que cometen los directivos al momento de comunicarse es creer que basta con un buen discurso/mensaje comunicativo para tener una comunicación eficaz, olvidando que nada de lo que se diga es eficaz si no es congruente con lo que se es y se hace³³. La posición que toman estos directivos es la de la vieja y obsoleta escuela organizacional, en la que lo importante para ellos es utilizar a su personal de una manera mecanicista, olvidando de por medio el bienestar de éstos últimos.

Sin embargo, lo importante de una organización son las personas, el cómo se sienten e identifican con la organización. Pero también es importante resaltar que una organización no está sola, que necesita estar abierta a su entorno, de lo contrario, podría fracasar. Es importante saber que la estrategia comunicativa que sirva en una organización puede no servirle a otra, ya que, como cualquier sistema vivo, tendrá una vida parecida a la de otra, mas no igual a la del prójimo.

³⁰ Pérez Dávila Jaime, “El quiebre institucional en México y las tareas de organización de la comunicación”, en *Antología de comunicación organizacional*.

³¹ Ramos Padilla Carlos, *La Comunicación*, ed. Trillas, 1998.

³² Vázquez Arteaga Manuel, “De asignatura a posgrado, a 20 años de la comunicación organizacional en México”, en *Antología de comunicación organizacional*.

³³ Ávila Guzmán Xavier Ignacio, “La comunicación organizacional en México: situación, retos y perspectivas”, en *Antología de comunicación organizacional*.

Para comprender mejor estos puntos, es necesario explicar las cuatro escuelas organizacionales (también conocidas como teorías organizacionales), que desde la década de los 60 a la actualidad se han hecho investigaciones y las organizaciones, conforme va pasando el tiempo, se han ido acoplado a éstas y a su época.

a) **Teoría Clásica**

También conocida como la Escuela Clásica, trata casi siempre de la estructura de las organizaciones formales. Los clasicistas están más preocupados con el diseño y la estructura de las organizaciones que con las personas. Evolucionó históricamente desde los años anteriores a la Primera Guerra Mundial, con el movimiento de la “administración científica” que describía al hombre como un ser racional y económico que podría ser motivado en su trabajo con las técnicas del “premio y castigo”³⁴, en el que se daba un incentivo, que es “algo” para motivar, donde la figura principal es el Jefe o Patrón, quien se encarga de la estructuración laboral para el buen control y manejo de la organización con la mecanización del trabajo. Los máximos exponentes de esta teoría son Frederick Taylor, Henry Fayol y Max Weber.

Frederick Taylor.- Quería establecer una serie de principios básicos para el desempeño eficaz y “científico” del trabajo. Toma mucho énfasis en el producto, mas no en el individuo. Los principios más importantes de este autor son los siguientes:

1. El personal deberá ser seleccionado “científicamente”, capacitado y ubicado en el puesto que más concuerde con sus características tanto físicas como intelectuales.
2. El trabajo deberá de ser evaluado científicamente y no intuitivamente, o sobre bases de poder o influencia.
3. Debe haber una cooperación muy cercana entre los que planean (tareas mentales) y los que ejecutan (tareas manuales) para lograr una adecuada integración de funciones.
4. Administradores y trabajadores deben compartir responsabilidades por igual, aunque cada grupo en la tarea más adecuada a sus características³⁵.

Taylor consideraba a la investigación como una única forma segura y confiable de alcanzar una mayor productividad, integrando un sistema de control más eficaz.

Henry Fayol.- El padre de la administración general, recomendó algunos fundamentos que toda organización manejada por esta teoría debería tener:

1. División del trabajo (especialización).
2. Autoridad y responsabilidad (poder).
3. Disciplina (obediencia).
4. Unidad de mando (jefe).
5. Unidad de dirección (un plan).
6. Remuneración del personal (salarios justos).

³⁴ Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.

³⁵ Fernández Collado Carlos, *La comunicación en las organizaciones*, ed. Trillas, 2002.

7. Centralización (unión).
8. Cadena escalar (cadena de mando).
9. Orden (todo mundo con una posición única).
10. Compañerismo (moral elevada)³⁶.

Max Weber.- El padre de la teoría burocrática, dijo que la burocracia en una organización es la que el personal administrativo es separado de la propiedad de los instrumentos de producción o de administración, también se separa de la propiedad privada y los equipos de la organización³⁷, es decir, el poder de la oficina donde se maneja la información y no hay equidad.

Los cuatro componentes básicos que cuenta toda organización manejada desde esta perspectiva son las siguientes:

1. *División del trabajo*: Hace referencia a cómo se divide una cantidad de trabajo dado entre los recursos humanos disponibles.
2. *Procesos escalares y funcionales*: Hacen referencia al desarrollo y a la estructura vertical y horizontal de la organización. El término escalar se utiliza con relación a los distintos niveles de la jerarquía de la organización. Los procesos funcionales denotan el trabajo específico que realiza cada empleado de la organización.
3. *Estructura*: Son las relaciones y los roles que existen en la organización. Hay dos tipos de estructuras, de línea y de staff.
Línea.- Incluye la cadena de mando y las funciones primarias de la organización.
Staff.- Es un complemento de la estructura en línea. Aconseja y está al servicio de la organización de línea. Puede ser general o especializado. El general sirve a un gerente; el especializado sirve a amplios sectores de la organización.
4. *Campo de control*: Es el número de trabajadores que un gerente puede controlar eficazmente. La relación podría ser de dos tipos: a) centralizada, que tiene el poder y la toma de decisiones localizados en unos cuantos puntos; b) descentralizada, donde extienden la autoridad y la toma de decisiones dentro de la organización.

En resumen, la Teoría Clásica sostiene que el hombre trabajaría al máximo de su eficiencia y capacidad cuando se le ofreciese la cantidad suficiente de motivación de dinero, claro está que entre más produjera, más cantidad de capital obtendría el trabajador, mientras menos eficiente era se le castigaba con poca paga o sin ella.

b) Teoría Humanista

Nace en Estados Unidos en la década de 1930, cuando un grupo de investigadores dirigidos por Elton Mayo, investigan en la organización Western Electric Company las relaciones entre la producción de los obreros y la intensidad de la luz dentro de los lugares de trabajo. El resultado que obtuvieron fue que no encontraron relación alguna entre estas dos, sin embargo, descubrieron un fenómeno interesante, el cual consistía en que cuando las luces estaban prácticamente apagadas, la producción incrementaba, en cambio, cuando la luz estaba muy intensa y se le prestaba atención a los obreros, la producción bajaba.

³⁶ Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.

³⁷ *Ibidem*.

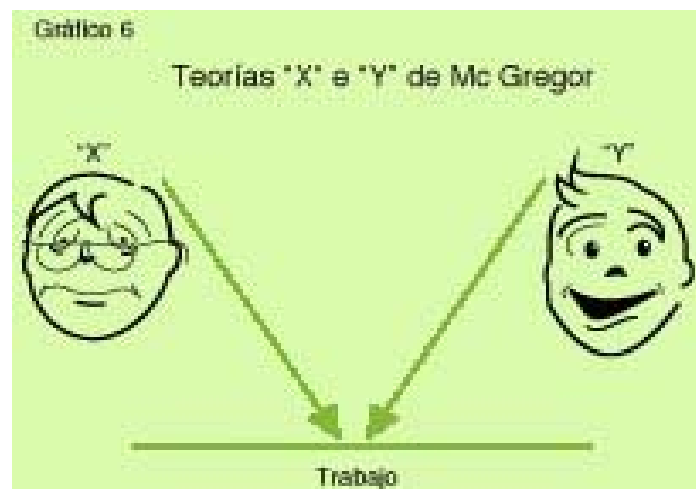
En esta escuela, lo importante son los individuos pertenecientes a la organización. Ya no podían ignorarse los sentimientos, actitudes, capacidades y percepciones del personal. La dirección “orientada hacia el individuo” era más efectiva que la dirección “orientada a la producción”³⁸.

La idea de utilizar esta teoría era la de destruir las fronteras formales y arbitrarias que fueron parte de una estructura organizacional estratificada y burocrática, como lo planteaba el modelo de Max Weber. Sin embargo, esto ayudó a que los gerentes que tenían una educación en las Relaciones Humanas, comenzaron a verse “amistosos” con sus empleados, es decir, trataban de ser más humanos que tratarlos como simples y obsoletas máquinas. Es más, intentaron que los empleados fuesen felices y que se sintieran parte de una “gran familia” o que fueran una extensión de ella.

El problema que se tuvo fue que desafortunadamente muchos gerentes consideraron que este método podía ayudarles a manipular a sus empleados. Uno de los logros más importantes que tuvo esta escuela fue la identificación de los grupos informales, quienes no estaban vinculados con algún grupo formal o alguna autoridad. Estos grupos informales son los que realmente mantienen a la organización, ya que dentro de ellos es donde pasa la mayor parte de los flujos de información.

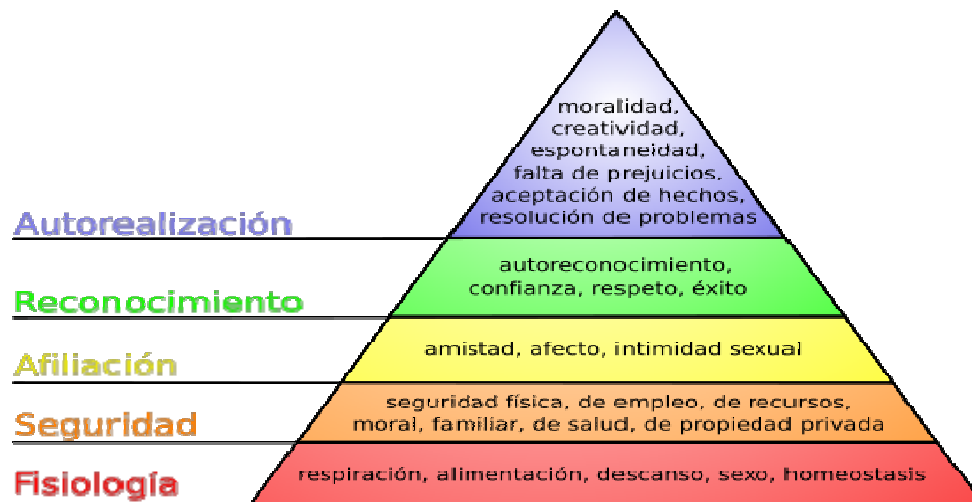
Douglas McGregor creó una teoría llamada la *Teoría X* y *Y*, en la que explica el comportamiento de los empleados al momento en que sus gerentes quieren motivarlos. En la *Teoría X*, se explica que por naturaleza los trabajadores tienden al ocio y a la flojera, por lo que es necesario que lo presionen, fuercen, controlen y dirijan, para que hagan el trabajo, incluso se les castiga para ser obligados a trabajar. Este tipo de actitudes hechas por el trabajador es gracias a las organizaciones autoritarias, que no les interesan en lo más mínimo su personal, sólo la producción. Un claro ejemplo de la Teoría Clásica.

En cambio, la *Teoría Y* es todo lo contrario, ya que los altos mandos son conscientes de que lo importante de una organización son sus recursos humanos. Por eso, tratan de aprovechar al máximo sus habilidades y aptitudes para el beneficio de la organización. Ellos consideran que utilizar el castigo o la amenaza son acciones innecesarias para que el empleado consiga los objetivos organizacionales. Los trabajadores se comprometen con los objetivos de la organización en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho por ellos.



³⁸ Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.

Abraham Maslow desarrolló la *Jerarquía de Necesidades*, que consta de una pirámide en la que se muestran las cinco necesidades que un ser humano puede tener: Fisiológicas, Seguridad, Afiliación, Reconocimiento y Autorrealización:



Las necesidades de Fisiología, Seguridad y Afiliación son factores básicos que todo ser humano necesita; mientras que las necesidades de Reconocimiento y Autorrealización, son motivantes para que el individuo se sienta feliz de lo que hace. Según Maslow, para poder escalar los peldaños de esta pirámide, primero deberá satisfacer las necesidades básicas, que son las Fisiológicas, después, tener seguridad en todos los aspectos y así sucesivamente hasta llegar a la Autorrealización o ser feliz.

Una teoría parecida a la de Maslow es la que realizó Clayton Alderfer, quien hizo revisión sobre la teoría del mismo Abraham Maslow. La llamó *ERG*, por sus siglas en inglés *Existence, Relatedness and Growth*. Lo que hizo Alderfer fue agrupar las necesidades que planteaba Maslow en tres categorías: Existencia, Relación y Crecimiento:



FUENTE: Davis y Newstrom (2003) y elaboración propia.

Alderfer considera que no necesariamente deberá de cubrirse una necesidad para luego pasar a otra necesidad, sino que la gente puede satisfacer las necesidades simultáneamente.

c) Teoría de sistemas

Lo que dice esta teoría es que lo que afecte una parte de la organización afecta a todas las partes. La *Teoría de Sistemas* recalca mucho la importancia de las interrelaciones. Según Katz y Kahn, dice que un sistema de energía de entradas y salidas, el retorno de las salidas reactivan al sistema. Las organizaciones sociales son sistemas notoriamente abiertos en los que las entradas de energía y la conversión de las salidas en posteriores entradas de energía consisten en transacciones entre la organización y su medio ambiente³⁹.

Los sistemas abiertos son dinámicos, debido a las constantes interacciones con su medio ambiente, por lo tanto, de su entorno, las organizaciones reciben entradas, como los obreros, las materias primas, etcétera, y envían salidas al mismo medio, como productos, servicios, etc. Una gran ventaja de los sistemas abiertos es la capacidad de adaptación, lo que genera una organización óptima.

En cambio, los sistemas cerrados tienen fronteras que no permiten ninguna intención con el medio ambiente, son estáticos, no presentan cambio de energía, tienen preestablecido un orden y son propensos al colapso.

d) Teoría Contingente

Habla acerca de la investigación de las operaciones de los principios abstractos de la teoría de los sistemas abiertos. Intenta identificar y entender los patrones o configuraciones que existen entre los subsistemas de las organizaciones y con el medio ambiente.

Este nuevo enfoque propone que el funcionamiento interno de las organizaciones debe ser congruente con las demandas de las tareas de la organización, la tecnología o el medio ambiente externo y las necesidades de sus miembros de la organización pretende ser eficiente⁴⁰. Como en el caso del cuerpo de una persona cuando se siente mal o esté enfermo, la medicina y la dosis que le receten no le servirá de la misma forma a otra persona que padezca de la misma enfermedad, ya que, a pesar de que sean cuerpos parecidos, no tienen el mismo organismo. Lo mismo sucede en las organizaciones, lo que sea eficiente para una, puede no serlo para la otra, ya que la configuración de las tareas, la gente que habita, su cultura, sus mitos, ritos y rituales, tecnología, subsistemas, estructura, etc., pueden variar considerablemente.

Vistas las cuatro teorías organizacionales, a manera de conclusión para esta sección, es importante mencionar cómo una organización podría funcionar eficientemente gracias a la comunicación, o como lo diría Annie Bartoli, una organización comunicante y una comunicación organizada:

Organización Comunicante

- Abierta para comunicar con el exterior (medio), en emisión y recepción interactivas.
- Evolutiva, es decir, ni rutinaria ni excesivamente formalista para manejar la evolución y lo imprevisto.
- Flexible, para permitir una dosis oportuna entre comunicación formal y comunicación informal.

³⁹ Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.

⁴⁰ Fernández Collado Carlos, *Comunicación Humana*, ed. McGraw-Hill, 1988.

- Responsabilizante para todos con el fin de evitar la búsqueda de un poder artificial por parte de algunos mediante la retención de información.
- Energética, para crear por sí misma, mediante información, formación y comunicación, potencialidades internas y para saber llevarlas a la práctica.
- Supone una organización del trabajo que favorezca la integración y el enriquecimiento, el espíritu de equipo, orientaciones claras y una cierta administración participativa.

Comunicación Organizada

- Debe tener una finalidad, es decir, debe estar vinculada a objetivos y a un plan conjunto.
- Debe ser multidimensional, es decir, de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna-externa, etc.
- Debe estar instrumentada y valerse de herramientas, soportes, dispositivos, indicaciones seleccionadas en función de los objetivos.
- Debe estar adaptada, integrando sistemas de información administrables, administrados y adaptados a las necesidades específicas de cada sector teniendo siempre en cuenta la cultura del medio.
- Debe ser flexible, para integrar lo informal y crear estructuras que lo fortalezcan⁴¹.

1.1.3.3. Comunicación dentro de las organizaciones

Dentro de las organizaciones, existen varios tipos de comunicación en el que se intercambia la información. Estos pueden ser:

- ❖ Formal.- Es aquella donde los mensajes siguen los caminos oficiales dictados por la jerarquía y especificados en el organigrama de la organización.
- ❖ Informal.- Intercambio de información que se establece entre las personas en una organización, independientemente de los puestos que ocupan en ella. Es aquí donde existe el rumor, que se da sólo con aquellos comunicados sin fundamento o evidencia formal y que se transmite impersonalmente a través de los canales informales⁴².

Tanto en la comunicación formal como en la informal, utilizan flujos por donde la información es transmitida. Estos flujos tienen diferentes direcciones:

- ❖ Descendente.- Es el tipo de comunicación que se da cuando los niveles superiores de la organización transmiten uno o más mensajes a los niveles inferiores.
- ❖ Ascendente.- Es aquella que se da cuando las personas de niveles bajos emiten mensajes a los niveles superiores en la estructura organizacional, a través de los canales formales o informales.

⁴¹ Bartoli Annie, *Comunicación y Organización: la organización comunicante y la comunicación organizada*, ed. Paidós, 1992.

⁴² Martínez de Velasco Alberto y Abraham Nosnik, *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*, ed. Trillas, 1991.

- ❖ **Horizontal.**- Esta se desarrolla entre personas de un mismo nivel jerárquico en donde los individuos tienen la posibilidad de comunicarse directamente entre sí⁴³.

Al igual que las organizaciones (ver apartado 1.1.3.1), la comunicación también cuenta con tres estructuras:

- ✓ **Infraestructura:** Es la información que pasa por todos los flujos que existen en la organización.
- ✓ **Esctructura:** Son todos los medios de comunicación que se utilizan dentro y fuera de la organización. Esto es para que los de adentro se encuentren informados y los de afuera sepan a qué se dedica.
- ✓ **Supraestructura:** Es toda la comunicación simbólica que exista en la organización. Es el conjunto de actividades de comunicación que la organización elabora consciente y voluntariamente, y cuyo objetivo principal es el de ser utilizados como canales de comunicación para llegar a los diferentes públicos de la entidad que disponga de dicha información⁴⁴.

Anteriormente se había mencionado, en palabras del profesor Xavier Ávila, la asociación que tiene la comunicación organizacional a otras disciplinas. Es cierto que muchas veces se asocia y se confunde esta disciplina con conceptos como relaciones públicas, publicidad, mercadotecnia o medios de comunicación o productos comunicativos. Pero también es cierto que estas otras disciplinas son parte de la Comunicación Organizacional, pero hay que recordar que no sólo éstas son la comunicación que una organización debe de tener.

1.1.3.4 Relaciones Públicas

Muchas veces, a las Relaciones Públicas se les asocia con “una persona que es muy sociable” o “una persona que tiene muchos amigos” o “el que sabe hablar”, incluso hasta son confundidos con los cadeneros de centros de diversión nocturna.

En realidad, las Relaciones Públicas son muy importantes, ya que comprende un conjunto de habilidades prácticas y de estrategias diseñadas para mejorar la imagen de una organización, fortalecer las relaciones con las audiencias clave y enfrentar las situaciones de crisis desde una posición de fortaleza, por lo tanto, constituye el arte de comunicarse entre una organización y el público interno y externo⁴⁵. El fin de las Relaciones Públicas es el de obtener una óptima reputación. Según el maestro Arturo Salcedo, la óptima reputación se logra teniendo estos puntos:

- Reputación es la imagen pública sostenida a través del tiempo; imagen pública es la percepción compartida que provoca una respuesta colectiva unificada.
- Tener presente que construir una buena imagen puede tomar años y puede destruirse en segundos.

⁴³ Martínez de Velasco Alberto y Abraham Nosnik, *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*, ed. Trillas, 1991.

⁴⁴ Apuntes de la clase de Taller de Comunicación Organizacional, impartido por el profesor Manuel Vázquez Arteaga, en 2009.

⁴⁵ Apunte tomado del curso Publicidad y Promoción. Estrategias para una comunicación efectiva., impartido por el profesor José Arturo Salcedo Mena, en octubre-noviembre de 2009.

- Recordar que la imagen es relativa, en cuanto a la esencia, al objetivo que se desea cumplir y las necesidades de la audiencia.
- Mostrar al personal que se le valora, tratarlo bien, comunicarse abiertamente con ellos (el trabajador inconforme da un servicio ineficiente y comenta con sus conocidos su insatisfacción = detrimento de la imagen de la institución).
- Dar al cliente una excelente atención (rapidez + imparcialidad + cortesía + flexibilidad)⁴⁶.

Anteriormente, se mencionaba que las Relaciones Públicas se dedicaban a dar una buena imagen de la organización, tanto interna como externa. Y una buena forma de proyectar confianza hacia los demás es utilizando la Imagen Corporativa, que se explicará de mejor manera en el siguiente apartado.

1.1.3.5 Imagen Corporativa

La Imagen Corporativa (I.C.) es parte de la personalidad de la organización, se involucran todas las partes de ella, todo lo exógeno y lo endógeno, es decir, todo lo de adentro y lo de afuera de la misma. Las herramientas que utiliza la Imagen Corporativa son: la Publicidad, la Mercadotecnia, las campañas de Relaciones Públicas, las relaciones que tiene con la comunidad (otras empresas, gobierno, clientes, etc.), los medios de comunicación, tanto internos como externos. Por lo menos un 10 por ciento de los beneficios de la empresa se obtienen gracias a la fuerza de su imagen⁴⁷.

Cabe señalar que la Imagen Corporativa comienza desde la forma de contestar el teléfono, la limpieza del lugar de trabajo, el trato que nos ofrece el personal, la forma de hablarnos, las actitudes, el servicio dado, si la vestimenta se encuentra cuidada o descuidada y ademanes, son parte de esa impresión que nos da la organización hacia con nosotros y que para nosotros no es normal y común, para ellos es parte esencial de la imagen que quiera transmitir la organización.

Para definir lo que es la IC, es importante primero saber qué es una imagen. Esta palabra deriva del latín *imago*, que significa figura, sombra, imitación, indica toda representación figurada y relacionada con el objeto por su analogía o parecido, es decir, imagen es toda representación del objeto, percibida a través de los sentimientos⁴⁸. También deriva del griego *eikon*, que significa icono o retrato. John Berger dice que una imagen es una visión recreada o reproducida. Es una apariencia que ha sido separada del lugar y el instante en que apareció por primera vez y preservada por unos momentos o siglos⁴⁹.

Según Abraham Moles, la imagen es un soporte de la comunicación visual que materializa un fragmento del entorno óptico o universo perceptivo, susceptible de “subsistir a través de la duración”, y que constituye uno de los componentes principales de los medios masivos⁵⁰.

⁴⁶ Apunte tomado del curso Publicidad y Promoción. Estrategias para una comunicación efectiva., impartido por el profesor José Arturo Salcedo Mena, en octubre-noviembre de 2009.

⁴⁷ Costa Joan, *Imagen Corporativa en el siglo XXI*, ed. Crujía, 2000.

⁴⁸ Limón Peña Moisés, *Imagen Corporativa: estrategia organizacional de comunicación global*, ed. McGraw-Hill, 2008.

⁴⁹ Berger John, “Introducción a la semiótica de la imagen”, apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.

⁵⁰ Moles Abraham, “Introducción a la semiótica de la imagen”, apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.

Lo que nos lleva a que también la imagen es una representación material/plástica de una idea, una parte del mundo⁵¹.

Una teoría importante que estudia la percepción de los seres humanos es la Gestalt, que significa estructura. El ser humano percibe la información no como realmente es, sino que la configura según sus características perceptivas, de tal modo que no es posible reducir las percepciones a sus elementos más simples, sino que resulta necesario considerarlos como un todo organizado, que tiene una significación diferente que las partes individuales. La teoría de la Gestalt cuenta con siete leyes para analizar las imágenes a nivel significativa, estas son:

1. *Ley de la proximidad*: Unión de las partes que constituyen la totalidad de un estímulo y que tiene lugar en igualdad de condiciones en el sentido de la distancia. El ojo prefiere lo cercano a lo lejano.
2. *Ley de la semejanza e igualdad*: Lo idéntico o parecido se asocian, y se disocian en el caso contrario. Hay una tendencia a reunir en grupos los elementos de igual clase (tamaño, forma, textura, colores, direcciones y tonos).
3. *Ley del cerramiento*: Las líneas que circulan la superficie son captadas como una unidad más que las que no están cerradas.
4. *Ley de continuidad*: El ojo tiende a continuar y terminar el recorrido en una imagen para completarlo como una unidad.
5. *Ley del movimiento*: Se tiende a agrupar los elementos con movimientos comunes.
6. *Ley de la pregnancia*: Se tiende a unificar a aquellos objetos visualizados que presentan un mayor grado de simplicidad, simetría, regularidad y estabilidad. Se prefieren los objetos estables y equilibrados.
7. *Ley de la experiencia*: Las experiencias se convierten en representaciones.

Teniendo esta base, se podrá comprender de mejor manera qué es la Imagen Corporativa, pero desde el punto de vista de Paul Capriotti, quien lo clasificó en tres tipos de imágenes:

- a) *Imagen-Ficción*: Se le considera a la imagen como una forma que adoptan las empresas para ocultar la realidad, para mostrarse de manera diferente a como son. Las cosas no son lo que son, sino lo que las personas creen, perciben o conocen de ellas.
- b) *Imagen-Icono*: La imagen será una representación, una puesta en escena actual, vivencial, de un objeto o persona. Es el estudio de todo lo relacionado con los elementos de su identidad visual: el símbolo, el logotipo y la tipografía corporativa y los colores corporativos. También en la aplicación de la identidad visual a través del diseño gráfico, audiovisual, industrial, ambiental o arquitectónico.
- c) *Imagen-Actitud*: La idea que nos hacemos de una empresa no sería la empresa como tal, sino una evaluación de la misma, por lo cual le otorgamos ciertos atributos con los que la definimos y diferenciamos de las demás organizaciones⁵².

⁵¹ Colorado Castellary Arturo, "Introducción a la semiótica de la imagen", apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.

⁵² Capriotti Paul, *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*, ed. Ariel, 1999.

En conjunto con estas tres categorías de imagen, Capriotti define a la imagen Corporativa como “aquella que tienen los públicos de una organización en cuanto entidad. Es la idea global que tienen sobre sus productos, sus actividades y su conducta”⁵³.

Pero en la actualidad, uno de los problemas más importantes es que la gente no tiene la suficiente capacidad de retención para recordar todos los productos o servicios que las organizaciones ofrecen⁵⁴. La imagen se forja en la mente del receptor como resultado de las impresiones que recibe de aquella y la forma como percibe. Si las impresiones son producidas por atributos positivos de identidad y son además comunicadas nítidamente, la imagen producida entre sus diferentes receptores será favorable hacia la empresa emisora.

Por el contrario, si los atributos son ambiguos e incongruentes, además de mal transmitidos, no sucederá algo en la mente de los receptores, más aún cuando ya se tiene una imagen precisa y positiva del competidor⁵⁵. En pocas palabras, la Imagen Corporativa trata de quién es, cómo se hace y qué es lo que hace una organización; es la carta de presentación que se da hacia el público y la cual se trata de mantener a través del tiempo, gracias a la reputación y prestigio de la misma.

Por ello, se pretende crear la Imagen-Actitud en el Escuadrón Illampú, para lograr una percepción de una imagen positiva ante los integrantes del Escuadrón, los demás equipos que conforman el M.J.C. y las personas externas que desconozcan la existencia del grupo.

Para fines de este trabajo, se utilizarán varias herramientas donde la Imagen Corporativa se ayuda para externar su que hacer dentro de la sociedad. Estas herramientas son de suma importancia, ya que serán empleadas tanto interna como externamente de una organización. Las herramientas presentadas a continuación, serán brevemente explicadas para fines de entendimiento del lector, ya que mucho se ha oído hablar pero poco se ha explicado.

a) Manual Corporativo

Alguna vez, hemos tenido en nuestras manos un manual y decimos que éste es un simple instructivo. En cierta parte es correcta esa idea, sin embargo, no es tan simple como se piensa, porque cuenta con toda una metodología y organización para su creación.

Los manuales son documentos escritos que concentran en forma sistemática una serie de elementos administrativos con el fin de informar y orientar la conducta de los integrantes de una organización, unificando los criterios de desempeño y cursos de acción que deberán seguirles para cumplir con los objetivos ya establecidos. Estos manuales incluyen las normas legales, reglamentarias y administrativas que se han ido estableciendo en el transcurso del tiempo, su relación con las funciones y procedimientos y la forma en la que la empresa se encuentra organizada.

También, representa una guía práctica que se utiliza como herramienta de soporte para la organización y comunicación, que contiene información ordenada y sistemática, en la cual se establecen claramente los objetivos, normas, políticas y procedimientos de la organización, lo que hace que sean de mucha utilidad para logra una eficiente administración.

⁵³ Capriotti Paul, *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*, ed. Ariel, 1999.

⁵⁴ Limón Peña Moisés, *Imagen Corporativa: estrategia organizacional de comunicación global*, ed. McGraw-Hill, 2008.

⁵⁵ Picazo Luis R., *Comunicación estratégica para crear, fortalecer y posicionar la imagen Corporativa*, ed. McGraw-Hill, 1993.

Son considerados uno de los elementos más eficaces para la toma de decisiones en la administración y organización, ya que facilitan el aprendizaje y proporcionan la orientación precisa que requiere la acción humana en cada una de las unidades administrativas que conforman a la organización, fundamentalmente a nivel operativo o de ejecución, pues son una fuente de información que trata de orientar y mejorar los esfuerzos de sus integrantes para lograr la adecuada realización de las actividades que se le han encomendado.

Además, son documentos dinámicos que deben de estar sujetos a revisiones periódicas, para adaptarse y ajustarse a las necesidades cambiantes de toda organización. Deben de ser flexibles y reformarse constantemente como vayan surgiendo las nuevas necesidades e ideas que ayuden a mejorar la eficiencia de la empresa. Un manual sin revisión y análisis cuyo contenido permanezca estático se convierte en obsoleto y deja de ser una herramienta útil.

Por último, lo manuales tienden a uniformar los criterios y conocimiento dentro de las diferentes áreas de la organización, en concordancia con la misión, visión y objetivos de la organización.

La clasificación de los manuales puede resumirse en generales y específicos, siendo los generales, aquellos que contienen información de aplicación universal para todos los integrantes de la organización; y específicos, los que su contenido está dirigido directamente hacia un área, proceso o función particular dentro de la misma. Dependiendo de la organización, es como se hará y clasificará el manual. A continuación, se mencionarán cuatro tipos, que generalmente se utilizan con mayor frecuencia en las organizaciones.

Manual de Organización

Es un manual que explica en forma general y condensada todos aquellos aspectos de observación general dentro de la organización, dirigidos a todos sus integrantes para ayudarlos a conocer, familiarizarse e identificarse con ella. Expone la estructura general de la misma, señala las áreas que la integra y la relación que existe entre cada una de ellas para el logro de los objetivos organizacionales. Es aquí donde se muestra el organigrama general⁵⁶.

Manual de Normas y Procedimientos

Aquí se describen las tareas rutinarias del trabajo, a través de la descripción de los procedimientos que se utilizan dentro de la organización y la secuencia lógica de cada una de las labores. Ayuda a facilitar la supervisión del trabajo mediante la normalización de las actividades, la duplicidad de funciones y los pasos innecesarios dentro de los procesos, facilitando la evaluación del control interno. Contiene las normas que se deben cumplir para la ejecución de las actividades⁵⁷.

Manual de procesos y funciones

Contiene las responsabilidades u obligaciones específicas de los diferentes puestos que integran la estructura organizacional. Se utiliza generalmente en organizaciones divididas en sectores, definiendo las características de cada puesto de trabajo, delimitando las áreas de

⁵⁶ Herrera Haroldo, "Importancia de los manuales administrativos", en la página Web <http://www.gestiopolis.com>, febrero de 2007.

⁵⁷ *Ibidem*.

autoridad y responsabilidad, esquematisando las relaciones entre cada función de la organización⁵⁸.

Manual Corporativo

Es una herramienta para el manejo de los mensajes institucionales, como medio que garantice el respeto y la promoción de la identidad de la organización. Es aquí donde se habla de la definición comercial de la empresa o marca, la actividad principal y secundaria (definición del producto y características), el tiempo en el mercado y ubicación, tipo de mercado, competencia, análisis de la imagen que posee, compatibilidad entre la imagen y el mercado, qué se debe mejorar, cómo y porqué, el cómo, cuándo, dónde y porqué se deberá de usar la imagen. “El desarrollo del manual, es fundamental para la correcta aplicación de una Identidad Corporativa”⁵⁹. Dentro de éste, existe un apartado dedicado a la identidad, el cual es llamado Manual de identidad Corporativa.

Es la recopilación de la Imagen y la Identidad Corporativa, el cual se encarga de facilitar a nivel global todo lo concerniente a la empresa u organización⁶⁰, como es la misión, visión, valores, historia. Además, se le tiene que agregar un apartado dedicado a la imagen gráfica, como lo es el logotipo, el símbolo, la tipografía, los colores corporativos, etcétera. Es el manual que se realizará para el Escuadrón Illampú, ya que este grupo no cuenta con uno. Se presenta más adelante en el capítulo IV como pieza sugerida.

b) Folleto Corporativo

Es un documento en el que se da a conocer la organización ante los clientes, proveedores, autoridades judiciales y gubernamentales, etcétera. Es de suma importancia que una organización cuente con este documento, ya que es ahí donde se mencionan los productos y/o servicios que ofrece; en síntesis, es una carta de presentación que tiene la organización hacia el exterior.

El Folleto Corporativo puede estar en cualquiera de los siguientes formatos:

1.- Versión Impresa: Se tienen pocas copias del folleto, ya que sólo es utilizado a nivel directivo (gerentes, subgerentes, directores, etc.). Este formato, es muy útil para juntas y reuniones con nuevos clientes o proveedores.

2.- Versión Electrónica: Principalmente se podrá encontrar dentro de la página web de la organización y prácticamente todos tienen acceso a consultarla. En este formato, se le podrá explotar más, ya que se encuentra en el ciberespacio y cualquier persona en el mundo podrá verlo, situación que favorecerá a la organización, comercialmente hablando.

En el caso del Escuadrón Illampú, se utilizarán las dos versiones de Folleto Corporativo, el impreso es el que se manejará con mayor frecuencia, mientras que la electrónica será incluida dentro de la página Web del Escuadrón para que el público en general tenga acceso al folleto. Servirá para que la gente que no conozca al grupo se entere de qué es lo que el Escuadrón realiza.

⁵⁸ Herrera Haroldo, “Importancia de los manuales administrativos”, en la página Web <http://www.gestiopolis.com>, febrero de 2007.

⁵⁹ Páez José Antonio, “Imagen Corporativa”, en la página Web <http://www.gestiopolis.com/>, octubre de 2001.

⁶⁰ *Ibidem*.

c) Publicidad Corporativa

Para entender que es la Publicidad Corporativa, es necesario definir primero qué es la publicidad. Es un conjunto de técnicas y medios de comunicación tendiente a influir en el comportamiento humano con el objetivo de vender un producto o servicio determinado o también dar a conocer una idea o concepto⁶¹.

La publicidad se puede desarrollar en dos sectores, en el comercial, donde el principal objetivo es el de vender productos o servicios; y el institucional, que pretende “vender” la imagen de la organización, es decir, el buen aspecto y posicionamiento que una ésta última tenga en su exterior. La organización puede desarrollar este tipo de publicidad sólo cuando se trate de alguna de las siguientes situaciones:

- ▶ Aniversario
- ▶ Fusión con otra organización
- ▶ Anunciar nuevas instalaciones en algún otro punto de la ciudad y/o país
- ▶ Despertar el interés en nuevos clientes e inversionistas
- ▶ Conseguir la buena voluntad de los empleados
- ▶ Aclaraciones sobre alguna situación de crisis (corregir un mal concepto, un error, etc.)

En el caso del presente trabajo, se utilizará en el Escuadrón Illampú para anunciar su aniversario número 20.

d) Página Web

Es un documento adaptado a la Web y que forma parte de un sitio en la Internet. Sus principales característica son los hipervínculos, que se trata de ligas que redireccionan a otras páginas. Las páginas Web están compuestas por texto y multimedia, hipervínculos y aplicaciones que servirán para hacerla dinámica y más interactiva.

La página Web de una organización servirá para mostrar a qué se dedica, cuál es su razón social, qué vende o qué servicios proporciona, señala su estructura, muestra las instalaciones, etcétera. Es necesario que la organización cuente con una herramienta como lo es la página Web, porque se trata de un medio más donde personas externas conocen a la organización, además de que puede ser vista por todo el mundo.

Recapitulando lo visto en este apartado, podemos encontrar que la comunicación en las organizaciones es de suma importancia para la solución de problemas que aquejan. Reducir la incertidumbre, eliminando el “radio pasillo”, evitando los rumores y las fugas de información, son tareas que la comunicación realiza para que todos estén enterados de lo que acontece en la misma. En muchas ocasiones, la comunicación informal ayuda a conocer los problemas que hay en una organización, por el simple hecho de que los relatos que cuentan las personas son más simples y, hasta cierto punto, más importantes que los flujos de comunicación formales.

Definir los objetivos de la organización, que todos en conjunto los conozcan y la creación de un clima comunicacional y organizacional necesario para las buenas relaciones, el control y el cambio, son tareas que también la comunicación realiza para que la organización pueda permanecer. La comunicación que apuesta por el cambio reconoce la condición cambiante tanto de la realidad social, como de las relaciones entre la sociedad y su entorno⁶².

⁶¹ Salcedo Arturo y Paulo Nava, “Introducción al curso Publicidad y Promoción. Estrategias efectivas de comunicación”, en curso *Publicidad y Promoción. Estrategias efectivas de comunicación*, octubre de 2009.

⁶² Serrano Rafael, *La organización habitable*, ed. Fecha, México, 2001.

Es de suma importancia que las personas se sientan identificadas con la organización en la que se encuentran, para que tengan un buen desempeño y ésta pueda crecer. Crear una organización habitable implica el esfuerzo de todos en conjunto, desde la base, que son los trabajadores, hasta los altos mandos, comprendiendo, sabiendo los intereses de los de abajo y, sobre todo, escuchándolos.

Una buena forma de hacer que los trabajadores “se pongan la camiseta” de la organización es teniendo una buena proyección interna y externa, es decir, hacer labor de Relaciones Públicas, con la ayuda de instrumentos, ya sean escritos, gráficos o electrónicos, sobre todo los presenciales. Las relaciones interpersonales son más efectivas que cualquier producto comunicativo.

La imagen de una organización que esté posicionada en el exterior será el punto de partida para saber qué tipo de comunicación tiene esta. Las opiniones favorables y desfavorables presentarán una forma de ver cómo la organización está trabajando, cómo lo identifica el exterior y si es conocida. Es preferible que se hable mal de una organización a que no se hable nada de ella, ya que si no se habla de ella eso quiere decir que no es conocida.

Las primeras personas que reconocen la buena o pésima imagen de una organización, son los mismos trabajadores. Ellos realizan la “publicidad de boca en boca”, es decir, el buen trato o el mal trato que reciban los trabajadores será expresado por ellos mismo en su círculo de amistades, familiares y esto será transmitido por estas personas a otras más, para generar una cadena.

Por lo tanto, es muy importante cuidar lo que se realice dentro de la organización, tratar como personas a los trabajadores estando al pendiente de ellos porque son los primeros clientes a quien se les deben de convencer, además de que son los portavoces de la organización y cualquier circunstancia, sea benéfica o perjudicial, lo difundirán entre sus conocidos. La interacción entre los procesos internos y externos de una organización se actualizan y pueden sistematizarse en su imagen, en ella convergen y se unifican significativamente todas las dimensiones de la realidad organizacional⁶³.

Conocer plenamente las actividades que cada persona o departamento, sin olvidar las peticiones, quejas y sugerencias que la mano de obra tenga, ayudará a que éstos puedan sentirse libres y felices al momento de realizar sus tareas. Podrá haber mucha carga de trabajo, pero sintiéndose a gusto, no impedirá que el trabajo esté en tiempo y forma.

Pero no todo es “color de rosa”. El hacer que una organización sea habitable, no quiere decir que todo se encuentre en perfectas condiciones, que no existan problemas, una organización habitable no es un lugar feliz y tranquilo, sino que es un espacio de acción común, de desencuentros y desgastes⁶⁴. Debe de existir cierto caos para empezar a innovar, de esta forma es como las organizaciones pueden seguir existiendo y renovándose constantemente.

El importante papel que tiene la investigación dentro de las organizaciones hará que el investigador, sobre todo el investigador en Comunicación Organizacional, analice, comprenda e interprete la realidad social de distinta forma, con la ayuda de las herramientas e instrumentos que aportarán datos concretos e importantes de los rincones más recónditos que la propia organización tomaba en cuenta.

⁶³ Serrano Rafael, *La organización habitable*, ed. Fecha, México, 2001.

⁶⁴ *Ibidem*.

En la actualidad, La Comunicación Organizacional es un elemento esencial para la vida organizacional, debido a que la comunicación interna y externa, por muy básica que ésta sea, ayuda al entendimiento entre los seres humanos y la diversidad cultural de la empresa⁶⁵, institución, grupo social, etcétera. La tarea de un comunicólogo organizacional, es el de crear, por mínima que sea, la diferencia, es decir, ser agente de cambio y no sólo de resultados.

Sin embargo, en muchas ocasiones el trabajo del comunicólogo es tomado en cuenta como creador de instrumentos para informar y no como un profesional de la comunicación. Deben los altos mandos conocer las grandes ventajas y utilidad que ofrece la Comunicación Organizacional, y sobre todo, que estén convencidos de los beneficios que brinda a la organización.

⁶⁵ Reyes Espinosa Gloria, *Atributos de la Comunicación Organizacional aplicadas a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal*, trabajo para obtener el título de Licenciado en Comunicación en la modalidad de Tesina, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, México, 2008.

Capítulo II

Movimiento de Juventudes Cristianas: Un *estilo* de vida

2.1 Un acercamiento a la religión

En la actualidad, uno de los campos de estudio más complejos y polémicos que el hombre ha estudiado es el de la religión. Desde hace siglos, la batalla Ciencia vs Religión no ha parado, y es que cada una tiene su propia respuesta acerca de la pregunta milenaria que el hombre se ha hecho a lo largo de su existencia: *¿Cómo se creó la vida?*

Tomando como referente a la religión, muchos dirían que el creador de la vida y del ser humano lo hizo uno o varios Dioses, quienes gobiernan y controlan todo el universo. El fin de crear una religión es el de adorar a ciertos Dioses o a un único Dios quien se encarga de llevar a cabo la vida y muerte en el mundo, además, es “quien” decide qué sucederá en el porvenir de los habitantes del planeta.

Según los creyentes antepasados, era importante y obligatoria la realización de adoraciones y sacrificios, ya que así fueron como los hombres les pagaban o demostraban su gratitud hacia los omnipotentes. Se empieza a convertir en una religión, cuando hay un gran número de devotos hacia la divinidad y se sienten identificados hasta al grado de llegar a ser parte de ellos.

Con el paso del tiempo, se fueron creando distintas religiones, con el fin de unificar a su pueblo y darle una explicación a todo aquello que fuera inexplicable, como los fenómenos naturales. La intolerancia, es uno de los grandes factores que caracterizaron a la religión como una disciplina sumamente importante para la vida cotidiana, ya que el no creer en aquella religión o ser parte de una minoría que se encontrara en otra o nula religión, era causa de que existieran discusiones, peleas, guerra y muertes. Es por ello, que actualmente, los pueblos de muchos países están regidos o sus principios de justicia y moral son manejados con conceptos religiosos.

En el mundo, existen miles de grupos religiosos, pero hay cinco que se practican con más frecuencia porque, durante muchos años, se fueron desarrollando y expandiendo mundialmente, gracias a las colonias y conquistas que hubo en el pasado. Una característica esencial que cuentan todas las religiones, es el estar bien con uno mismo y con el prójimo, alcanzando la vida espiritual por medio de la meditación, sin la necesidad de recursos materiales o financieros.

Es importante para la Comunicación Organizacional el estudiar los grupos religiosos, ya que, como se mencionaba en el capítulo primero, no se han estudiado por varios factores, entre ellos los herméticos que son al momento de investigarlos. Al igual que una empresa o institución, los grupos religiosos cuentan con una comunicación interna-externa, y eso lo podemos observar cuando dicho grupo se proyecta hacia afuera, donde utilizan simples carteles para anunciar sus actividades futuras, reparten folletos o que si cuentan con grandes fondos de dinero, puedan realizar programas de televisión.

Cuentan con un liderazgo notable, siendo el personaje más importante el sacerdote o seminarista o aquella persona que tenga el conocimiento de la religión hace que se vea como una figura de autoridad, en el caso de los cristianos. En este capítulo, se comprenderá qué es el Movimiento de Juventudes Cristianas y su relación con la sociedad mexicana. Para ahondar en el tema, es pertinente que primero el lector se empape de lo que es la religión y por qué ésta es tan importante dentro del Movimiento y específicamente dentro del Escuadrón Illampú.

Es bien sabido que la religión es un concepto muy complejo y difícil de explicar. De hecho, hoy en día es una palabra que implica una gran polémica, ya que en el mundo no existe una sola religión, por ello, la complejidad al investigarla, debido a que cada una cuenta con ideales que los caracteriza, con bases morales y éticos propios y con una gran cantidad de

personas creyentes ya sea a un solo Dios omnipotente y omnipresente o son creyentes de varios.

Comencemos por definir qué es religión. Tiene su origen en el término *religio*, refiriéndose al conjunto de creencias o dogmas acerca de la divinidad. La religión implica sentimientos de veneración y temor hacia Dios o los dioses, de normas morales para la conducta individual o social, además de prácticas rituales, como la oración y el sacrificio para darle culto.

Existen distintos tipos de religiones. Las monoteístas son aquellas que se basan en la existencia de un solo Dios, creador del universo (como el cristianismo, el judaísmo y el islamismo). Las politeístas, en cambio, creen en la existencia de muchos dioses organizados en una jerarquía (como el hinduismo, o las antiguas religiones egipcias y romanas). También puede hablarse de las religiones panteístas, que sostienen que el creador y los objetos creados constituyen una misma entidad (como el taoísmo) y de las religiones no-teístas que no creen en la existencia de dioses absolutos o creadores universales (como el budismo).

Hay que destacar que la religión, específicamente los hechos religiosos, son parte de la cultura de una nación. Como lo diría Carolina Lagos, la religión como matriz cultural enseña que el ejercicio de normas en el sujeto humano no se agote en la sola adquisición de hábitos que contentan nuestras necesidades biológicas. Más bien el “*hecho religioso*” iniciará a la humanidad en sus profundas y variadas expresiones simbólicas⁶⁶.

También la religión es la demostración de la parte espiritual del ser humano, ya que, parafraseando a Luckman, todo lo humano es religioso: la religión es la capacidad del organismo humano de trascender su naturaleza biológica a través de la construcción de universos de significación que son objetivos, imponen una moral y todo lo abarcan⁶⁷. Pero la religión no se trata sólo de la situación específica de *creer* o no en Dios, si no que es el medio a través del cual la cultura se sostiene en el ejercicio de actos que a simple vista no revelan una raíz religiosa⁶⁸.

Actualmente, hay una gran cantidad de religiones, pero hay cinco que principalmente *educan* con sus principios, normas y moral a la sociedad mundial. Estas religiones son las más importantes y reconocidas, además de que son parte del diario acontecer mundial, y de la historia que hoy en día se escribe e influyen demasiado en los gobiernos políticos de los países que practican ese dogma.

Son tan importantes estas religiones que en la última década ha habido varias guerras de este carácter y no sólo de las ya conocidas, sino también de dogmas locales de algún país. En la siguiente imagen, se presentan estas cinco religiones que *dominan* el mundo religioso y su ubicación.

⁶⁶ Lagos Oróstica Carolina, “Notas sobre moral y religión”, en revista electrónica *Theoria*, año/vol. 16, número 2, Chillán, Chile, 2007.

⁶⁷ Galindo Cáceres Jesús, “La tercera orilla. Religión popular y vida urbana”, en revista electrónica *Razón y Palabra*, núm.. 3^a 1, mayo-junio 1996.

⁶⁸ *Ibidem* 66.

2.1.1 Las cinco religiones más importantes del mundo



69

Cabe mencionar que en esta imagen se presenta de manera general la ubicación aproximada donde se practica cada religión, recordando que aún hay más grupos de esta índole en todo el mundo, que por sus dimensiones y el número de gente no se exhiben en el mapa. En el caso de México, la religión que prolifera es la católica, pero ésta última aparece a partir del cristianismo, por eso se ubica con color rosado, lo mismo sucede con los protestantes y ortodoxos u otras ramas que se encuentren en otros dogmas.

A continuación, se presentará la breve historia de estas cinco importantes religiones. Esto servirá para tener una idea más clara de qué trata cada una de estas doctrinas y del porqué tienen una gran importancia en el mundo actual y cómo han repercutido en la historia de la humanidad.

⁶⁹ Mapa tomado de la página de Web <http://www.kokone.com.mx>.

☆ **Judaísmo:** Muchos de los descendientes de Adán se apartaron de Dios y en numerosas ocasiones éste tuvo que enviar a profetas para advertir a su pueblo que volvieran a sus enseñanzas. Y cuando los profetas no eran escuchados, Dios enviaba serafines, querubines y otros tipos de ángeles para ejecutar los castigos a los que los idólatras y herejes se hacían acreedores. Durante siglos sólo unos pocos de los descendientes de Adán fueron fieles a Dios y éste hizo pacto con ellos, entregarles una tierra en la que vivirían por siempre libres de toda opresión e injusticia.

La promesa se hizo realidad con Moisés que sacó a los judíos de Egipto, donde eran esclavos, y los llevó a las mismas puertas de Canaán para que la habitaran para siempre. Los judíos se enfrentaron en diversas luchas con los pueblos vecinos que deseaban su tierra pero con la ayuda de Dios consiguieron mantener su reino libre de la tiranía de otras naciones.

Sin embargo el pueblo judío era sumamente díscolo en ocasiones y caía de vez en cuando en la idolatría, es por eso que Dios tenía que castigarlos, a veces muy duramente, para que volvieran a sus creencias originales. En varias ocasiones Judea fue arrasada, conquistada y sus habitantes esclavizados y deportados como castigo por su infidelidad, y aunque Dios siempre volvía a llevarles de regreso a su tierra, nunca volvieron a gozar de la libertad que sólo disfrutaron apenas un siglo en tiempos de David y Salomón.

El castigo definitivo acaeció en el año 70 d.C., cuando los romanos destruyeron por completo el reino de Judea. Durante casi dos milenios los judíos fueron proscritos, extranjeros allá donde viviesen, siempre perseguidos y odiados por los cristianos quienes les acusaban de la muerte de Jesucristo⁷⁰.

☪ **Hinduismo:** Es más bien la combinación de las creencias de los pueblos de tales regiones junto con las que trajeron los arios que se establecieron en el valle del Indo. Se forma como la conocemos en la actualidad a partir del siglo III a.C., combinando doctrinas brahmánicas con creencias dravídicas y budistas.

Originariamente la etimología de la palabra hindú proviene del idioma persa. Hindú, que era la manera en que los persas pronunciaban el nombre del río Sindhu (el río Indo), que antiguamente era la frontera de Indostán. Debido al hecho de que la mayoría de la población de la India profesa el hinduismo,

El hinduismo no tiene fundador conocido, no es una religión pero varias, ni un conjunto de filosofías sino una suma de ellas. Por lo que se le puede considerar como un conjunto de creencias metafísicas, religiosas, cultos, costumbres y rituales que conforman una tradición por lo que no existen en su desarrollo ni órdenes sacerdotales que establezcan un dogma único, ni una organización central.

Como hemos dicho en la India no hay una única religión. El hinduismo está compuesto por varias religiones, porque el hinduismo está abierto a toda manifestación religiosa y cultural. La religión es para el hindú una forma de vida, algo existencial que debe definir en concreto cada ser humano. Por eso dentro del hinduismo caben ateas, monoteístas, panteístas y politeístas, aunque la tendencia más fuerte sea la monoteísta⁷¹.

⁷⁰ Tomado de la página <http://www.maslibertad.net/religion/judios.htm>.

⁷¹ Tomado de la página <http://www.uupuertorico.org/Educacion/Hinduismo.htm>.

- ☉ **Budismo:** El budismo comienza con un hombre, este hombre fue llamado Buda, que significa el “Iluminado” o el “Despierto”. Comienza con un hombre que se sacudió el estupor, el letargo, las ensoñadoras extravagancias de la conciencia ordinaria; comienza con un hombre que despertó.

Este hombre nació alrededor del año 563 a.C., en lo que ahora es Nepal, cerca de la frontera con la India. Su nombre completo era Siddharta Gautama de Sakya. Su padre fue un rey, pero como había tantos reinados en el subcontinente hinduista, sería más preciso pensar en él como un señor feudal. Su crianza fue de lujo y gozaba de todo privilegio.

A los 16 años se casó con una princesa vecina, Yasodhara, quien tuvo un hijo llamado Rahula. A sus veintitantos años se apoderó de él un descontento que le llevaría a una ruptura completa con sus bienes terrenales, descubrió el dolor y la desgracia a partir de tres encuentros con tres diferentes personas y así conoció la vejez, la enfermedad y la muerte.

Una vez que hubo reconocido que el dolor y la muerte corporales eran inevitables, los placeres carnales perdieron su encanto. Fue entonces que Siddharta decidió abandonar los placeres terrenales y seguir la llamada del buscador de la verdad. Una noche, cuando tenía 29 años, se abrió paso de madrugada hacia donde dormían su mujer y su hijo, se despidió de ellos en silencio y luego ordenó que le ensillaran su gran caballo blanco y se dirigió hacia el bosque, donde cambió sus ropas por las de su asistente, que volvió con el caballo para dar la noticia mientras Siddharta se afeitaba la cabeza y se internaba en el bosque en búsqueda de la iluminación.

Pasaron varios años de meditación y aprendizaje, hasta que una noche, cerca de la ciudad de Gaya, se sentó bajo una higuera; posteriormente, el sitio recibió el nombre de Lugar Inamovible, porque la tradición dice que el Buda, sintiendo que el descubrimiento estaba próximo, se sentó esa noche que haría época dispuesto a no levantarse hasta lograr la iluminación. La meditación de Siddharta se profundizó vigilia tras vigilia hasta que su mente atravesó por fin el caparazón del universo y la hizo añicos. Fue entonces cuando había llegado el Gran Despertar. El ser de Gautama se transformó y emergió como Buda.

Transcurrió casi medio siglo durante el cual Buda recorrió los caminos polvorientos de la India hasta que se cabello se volvió blanco, predicando su mensaje destinado a destruir egos y redimir la vida. Tras un arduo ministerio de 45 años, a los 80 años de edad, alrededor del 483 a.C., Buda murió de disentería tras comer una cecina de jabalí en casa de Cunda, el herrero. Aun en su lecho de muerte, su mente se dirigió hacia los otros⁷².

- ☉ **Islamismo:** Dios creó el mundo y después, a los seres humanos. El nombre del primer hombre fue Adán. Los descendientes de Adán llegaron hasta Noé, que tenía un hijo llamado Sem. De aquí se deriva la palabra semita que, literalmente, quiere decir descendiente de Sem. Al igual que los judíos, los árabes se consideraban un pueblo semita. Los descendientes de Sem llegaron hasta Abraham y, hasta allí, nos encontramos en la tradición del judaísmo y del cristianismo. De hecho, parece haber sido el sometimiento de Abrahama la supuesta prueba -¿estás dispuesto a sacrificar la vida de su hijo Isaac?- la que dio nombre al islamismo.

⁷² Smith Huston, “El budismo”, en *Las religiones del Mundo*, ed. Kairós, Barcelona, España, quinta edición, 2008.

Abraham se casó con Sara pero, al no tener ningún hijo de ella y queriendo tener descendencia, tomó por segunda esposa a Agar. Ella le dio un hijo varón, Ismael, tras lo cual Sara tuvo su propio hijo varón, Isaac. Pero Sara le exigió a Abraham que expulsara a Ismael y a Agar de la tribu. Es aquí donde se produce la primera divergencia entre los relatos coránicos y bíblicos. Según el *Corán*, Ismael se dirigió al lugar donde debía erigirse La Meca. Sus descendientes, que proliferaron por Arabia, se convirtieron en musulmanes, mientras que los de Isaac, que se quedaron en Palestina, eran hebreos y se convirtieron en judíos.

Al seguir el linaje de Ismael en Arabia llegamos hacia finales del siglo VI hasta Mahoma, el profeta a través del cual, según los musulmanes, el islamismo tomó su forma definitiva. Antes de Mahoma habían existido auténticos profetas de Dios, pero él fue el culminante, de ahí que se le llamase “El Sello de los Profetas”. Después de él no habrá ningún otro profeta.

Nació aproximadamente en el año 570 y se llamó Mahoma. Su infancia estuvo plagada de tragedias, ya que su padre murió pocos días antes de nacer él, su madre cuando él tenía seis años y su abuelo, que lo cuidó tras la muerte de su madre, cuando había cumplido los ocho; entonces fue adoptado por su tío.

Dado que sus aflicciones lo habían hecho sensible al sufrimiento humano en todas sus manifestaciones, siempre estaba dispuesto a ayudar a los demás, en especial a los pobres y los débiles. A medida que creció, le concedieron títulos importantes y envidiables, como el de “El Verdadero”, “El Recto”, “El Fidedigno”, por su sentido del honor, del deber y de la fidelidad. Dedicado a investigar los misterios del bien y el mal, incapaz de aceptar la vulgaridad, la superstición y el fratricidio que se consideraban normales, decidió ir en búsqueda de Dios.

Comenzó a frecuentar una cueva en la montaña y fue ahí donde se hizo más evidente la realidad de Alá. Posteriormente, frecuentando aquella cueva, se le apareció un ángel en forma humana, llamado Ángel Gabriel, el cual le es revelado a Mahoma el *Corán*, el libro sagrado de los musulmanes, en el que Alá revela a Mahoma como deben vivir los hombres. A partir de aquel momento entregó su vida completamente a Dios y a la humanidad, predicando con un propósito inquebrantable las palabras que Dios había de transmitirle durante veintitrés años, pese a las persecuciones, los insultos y los ultrajes incesantes⁷³

✚ **Cristianismo:** El cristianismo es básicamente una religión histórica, es decir que no está fundada sobre principios abstractos sino sobre acontecimientos concretos, sobre sucesos históricos reales. Jesús fue un carismático obrador de maravilla, inserto en una tradición que se remontaba a los inicios de la historia judía⁷⁴.

Al comienzo de sus treinta años, Jesús viajó de pueblo en pueblo, enseñando en las sinagogas y sanando aquellos que sufrían. Las enseñanzas de Jesús eran revolucionarias. Él desafió a las autoridades religiosas establecidas a que se arrepintieran de su santurronería e hipocresía, y se dieran cuenta que el Reino de los Cielos está arraigado en el servicio y el amor. Las enseñanzas de Jesús conmocionaron el corazón de la gente y crearon inestabilidad, algo que temían las autoridades religiosas judías. Pronto, un grupo de hombres fieles comenzó a seguir a Jesús y a llamarle Maestro.

⁷³ Smith Huston, “El islamismo”, en *Las religiones del Mundo*, ed. Kairós, Barcelona, España, quinta edición, 2008.

⁷⁴ *Ibidem*.

Estos hombres se convirtieron en Sus discípulos. Jesús enseñó a Sus discípulos acerca de la voluntad de Dios y del "nuevo pacto" que Dios haría con la humanidad a través de Él. Jesús les ayudó a ver que la humanidad estaba esclavizada al dolor y futilidad de la vida como resultado del pecado. Como consecuencia del pecado, la humanidad perdió su relación con Dios.

El propósito de este "nuevo pacto" era restaurar a aquellos que lo aceptaran, en una comunión renovada de perdón y amor con Dios. ¿Cuál es este nuevo pacto? Jesús mismo pagaría por los pecados de toda la humanidad al ser crucificado injustamente en una cruz romana. Tres días después, resucitaría a la vida, habiendo conquistado a la muerte, para dar esperanza a un mundo sin esperanza. Bien, ocurrió tal y como Jesús lo enseñó, y Sus discípulos fueron testigos de un asombroso milagro. Su maestro, Jesús de Nazaret, murió, y tres días más tarde resucitó para convertirse en su Mesías⁷⁵.

En las siguientes páginas, se presentarán las cinco religiones más practicadas del mundo, con una breve explicación de sus fundamentos principales, sus obligaciones y el ideal de la religión.

⁷⁵ Tomado de la página <http://www.allaboutreligion.org>.

Religiones	Mandamientos fundamentales	Prácticas obligadas	Ideal de cada religión
Judaísmo	<p>Los diez mandamientos:</p> <p>1-.No adorar a cualquier divinidad que no sea Dios.</p> <p>2-.Prohibición de la idolatría.</p> <p>3-.Prohibición de usar en vano el nombre de Dios.</p> <p>4-.Observancia del sábado.</p> <p>5-.Honrar a los padres.</p> <p>6-.Prohibición de matar.</p> <p>7-.Prohibición del adulterio.</p> <p>8-.Prohibición de robar.</p> <p>9-.Prohibición de prestar falso testimonio.</p> <p>10-.Prohibición de codiciar la propiedad o desear la mujer del prójimo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Rezan tres veces al día: <ul style="list-style-type: none"> -por la mañana (shaharit), -por la tarde (minjá) -al anochecer (maariv). •Los servicios religiosos concluyen con dos rezos mesiánicos: el primero se llama Alenu; el segundo es una doxología aramea llamada Kadish. Como señal de devoción a Dios, durante los rezos matinales de los días ordinarios de la semana, los judíos adultos observantes llevan un chal de oración con flecos llamado talit y unas filacterias. •Ponen una mezuzá (caja de rezo) en la entrada de la casa, como una manera de recordar que Dios está en todas partes. Como señal de respeto hacia Dios, se cubren la cabeza para rezar. •Recitan numerosas bendiciones. •Los judíos no comen la carne de ciertos animales considerados impuros. •No se puede tomar simultáneamente carne y leche. 	<ul style="list-style-type: none"> •Creen en un Dios creador, espiritual y eterno y al final de los tiempos, Dios enviará al Mesías, un hombre descendiente de la tribu de David. Entonces la humanidad vivirá en paz y concordia, unida por la creencia en el Dios único.

Religiones	Mandamientos fundamentales	Prácticas obligadas	Ideal de cada religión
Hinduismo	<ul style="list-style-type: none"> •No tiene un solo fundador y sus creencias están escritas en unos libros llamados Vedas: cuatro libros inspirados por los dioses, que contienen himnos, ritos, sacrificios y cantos sagrados. •El hinduismo cuenta con otros libros que contienen enseñanzas religiosas, los Upanishads, a los que no se les reconoce inspiración divina. •Creer en muchos dioses, sin embargo, afirman la importancia de una única realidad subyacente, entidad independiente e inmortal y que no cambia nunca. Se trata de un principio individual al que denominan Atman y que podemos traducir, aproximadamente, por Yo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Cantan el himno del gayatri al amanecer. •Veneran a Siva, Visnú y la diosa Devi, Hacen reverencia a los brahmanes y a las vacas. •Tienen prohibido comer carne (en especial la de vacuno). •Deben contraer matrimonio sólo con un miembro de la misma casta (jati) con la esperanza de tener un heredero varón. •Ritual diario: ofrecen frutas y flores ante un pequeño altar instalado en la vivienda. 	<ul style="list-style-type: none"> •Alcanzar la liberación definitiva y el reposo absoluto. Esta liberación la entienden como la unión entre el Atman y el Brahmán, es decir, como la unión del Yo con el poder cósmico universal, con la esencia del universo.

Religiones	Mandamientos fundamentales	Prácticas obligadas	Ideal de cada religión
<p>Budismo</p>	<p>Las cuatro nobles verdades:</p> <p>1-.Todo lo que existe esté sujeto al dolor. La vida es sufrimiento.</p> <p>2-.El origen del dolor es el materialismo, la codicia, la concupiscencia.</p> <p>3-.El sufrimiento terminará si se rompen las ataduras mundanas.</p> <p>4-.El camino a seguir tiene ocho senderos: rectitud de opinión, de intención, de palabra, de acción, rectitud en la vida, en el esfuerzo, en la atención y en la concentración (meditación pura).</p> <p>Estos ocho puntos se dividen en tres categorías que conforman el pilar central del budismo: moral, sabiduría y concentración.</p>	<p>•Veneración que se muestra por medio del culto a la stupa. Una stupa es una estructura sagrada que contiene una reliquia. Los devotos caminan alrededor de la cúpula siguiendo el sentido de las agujas del reloj, llevando flores e incienso como signo de respeto. Este objeto es el centro de adoración de una fiesta que se celebra cada año el día del cumpleaños de Buda.</p>	<p>•Lograr liberarse de la existencia fenoménica a la que le es propia el sufrimiento. Para lograr este objetivo es necesario alcanzar el Nirvana, estado de iluminación en el que los fuegos de la codicia, el odio y la ignorancia han sido apagados. El Nirvana es un estado de conciencia.</p>

Religiones	Mandamientos fundamentales	Prácticas obligadas	Ideal de cada religión
Islamismo	<p>•Las dos fuentes fundamentales de la doctrina y la práctica islámicas son el Corán y la Sunna.</p> <p>Corán: Los musulmanes consideran el Corán como la palabra "increada" de Dios revelada a Mahoma por medio de san Gabriel, el arcángel de la revelación. Creen que su autor es el mismo Dios por lo que el Corán es infalible.</p> <p>Sunna: o ejemplo del Profeta, es conocida a través del <i>Hadit</i>, la recopilación de tradiciones basadas en lo que dijo o hizo el Profeta con respecto a diversos asuntos.</p>	<p>•Profesión de fe: Esta profesión, debe ser hecha pública por cada musulmán al menos una vez en su vida "de forma verbal y con total asentimiento de corazón"</p> <p>•Cinco oraciones diarias:</p> <p>1ª oración: antes de salir el sol.</p> <p>2ª oración: al medio día.</p> <p>3ª oración: entre las 15h y las 17h.</p> <p>4ª oración: antes de ponerse el sol.</p> <p>5ª oración: antes de acostarse y antes de la media noche.</p> <p>•Limosna: impuesto exigido por Mahoma que debe entregarse a la gente pobre.</p> <p>•Ayuno: en el mes de Ramadán.</p> <p>•Peregrinación: ir a la Meca, por lo menos, una vez en la vida de un musulmán.</p>	<p>"La paz que sobreviene cuando la vida de una está entregada a Dios", es decir, la entrega total a Dios.</p> <p>Acatar las enseñanzas de Dios (Alá) escrito en el Corán.</p>

Religiones	Mandamientos fundamentales	Prácticas obligadas	Ideal de cada religión
Cristianismo	<p>Los diez mandamientos:</p> <p>1-.No adorar a cualquier divinidad que no sea Dios.</p> <p>2-.Prohibición de la idolatría.</p> <p>3-.Prohibición de usar en vano el nombre de Dios.</p> <p>4-.Observancia del sábado.</p> <p>5-.Honrar a los padres.</p> <p>6-.Prohibición de matar.</p> <p>7-.Prohibición del adulterio.</p> <p>8-.Prohibición de robar.</p> <p>9-.Prohibición de prestar falso testimonio.</p> <p>10-.Prohibición de codiciar la propiedad o desear la mujer del prójimo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Celebran la Eucaristía o cena del Señor, en la que se comparten pan y vino, expresando y reconociendo así la realidad de la presencia de Cristo, tal como se conmemora en la comunión de unos con otros en la misa. •Tienen que estar convencidos de que su promesa de estar con ellos "siempre, hasta el fin de los días" se hizo realidad mediante su "cuerpo místico en la tierra", es decir, la santa Iglesia católica universal. El día que toda la comunidad cristiana destinaría a la adoración sería "el primer día de la semana", el domingo, en conmemoración de la resurrección de Cristo. El domingo se destina al descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> •El amor sea la forma de vida de la humanidad. •La resurrección de los muertos: al igual que Jesús resucitó, la humanidad resucitará en el Último Día a una vida definitiva de felicidad absoluta.

76

En México, actualmente existe una gran diversidad en el gusto de las personas por profesar una religión. Así, el 95 por ciento de la población mexicana profesa alguna religión. Igualmente, los que se aferraron a la supremacía católica en el pueblo mexicano también han errado, desde 1970 con 96.2 por ciento ha venido descendiendo la proporción de católicos a casi 88 por ciento de la población encuestada en 2000, la disminución ha sido provocada por la misma religión católica, ya que, mientras su estructura adquiere mayor protagonismo e incidencia política, al mismo tiempo, pierde gravitación y liderazgo espiritual en la sociedad⁷⁷.

Recordemos que la similitud entre el Cristianismo y el Catolicismo es que los dos se basan en la Santa Biblia como Ley. Sin embargo, sus diferencias son, como lo dice Louis-Claude

⁷⁶ Cuadros tomados del artículo "Las 5 religiones del mundo", obtenidos de la página Web <http://www.monografias.com>.

⁷⁷ Barranco Bernardo, "Mayor diversidad religiosa en México", en la página Web <http://www.jornada.unam.mx>, publicado el miércoles 15 de junio de 2005.

de Saint Martin en *El Ministerio del Hombre-Espíritu*, El cristianismo nos muestra a Dios al descubierto en el seno de nuestro ser, sin el recurso de formas y fórmulas, le ha hecho la guerra al pecado y no es más que la ley de la fe; mientras que el catolicismo nos hace abandonar la relación con nosotros mismos para encontrar a Dios oculto bajo el aparato de las ceremonias, va por el sendero de las autoridades y las instituciones y es la fe de la ley⁷⁸.

A pesar de que el Escuadrón Illampú pertenece a una agrupación cristiana, es un grupo que practica la religión Católica, donde los chicos deberán de profesar la religión, de no ser así, no podrán ser aceptados. La religiosidad está claramente demostrada en la misión y objetivos del M.J.C., y que más adelante se revisará con detalle.

2.2 Escuadrón o Secta

Tomando en cuenta lo que significa el concepto de religión y cuáles son las principales religiones que se practican mundialmente, es necesario dar una breve explicación acerca de qué es una secta. Es importante tomar en cuenta este concepto porque en muchas ocasiones, las personas que desconocen la razón social de los equipos de Escuadrón, por tratarse de un grupo exclusivo para varones, los padres de familia y personas que llegan a ver las actividades que realizan o la filosofía religiosa que practican, razonan que, o están siendo educados para ser *seminaristas* o se trata de una *secta*.

De hecho, el concepto de *Escuadrón* tiene doble connotación, porque para las personas que tengan un poco de conocimiento acerca de que lo que realza el grupo, podrían enjuiciar que se trata de una secta, pero, si no conocen sus actividades y llegan a escuchar la palabra Escuadrón, los remite a la idea de que se están formando para ser militares, o por lo menos tienen mucha disciplina.

Según la Real Academia Española, un *Escuadrón* es una unidad de caballería, mandada por un capitán; una unidad aérea equivalente al batallón o al grupo terrestre; o es una porción de tropa formada en filas según las reglas de la táctica militar. Mientras que una *Escuadra* es un conjunto numeroso de buques de guerra reunido para ciertas operaciones tácticas; o corto número de soldados a las órdenes de un cabo⁷⁹.

La justificación que se le puede dar al Escuadrón, siendo un concepto propiamente militar, es considerado como una *Secta*, que es referido a grupos políticos, sociales, pero sobre todo religiosos, es gracias a que se sospecha que siendo un grupo únicamente de hombres e integrado exclusivamente por jóvenes, los están formando, educando o preparando para realizar actos vandálicos o rituales religiosos.

La experiencia que ha tenido el investigador, tanto en el tiempo que habitó el grupo como al momento de realizar la investigación, se continúa hablando de que los muchachos que integran dicho grupo están capacitados para hacer desmanes o actividades inmorales, inclusive, los ex miembros del Movimiento, hacen comentarios referentes de cuando ellos platicaban con sus amistades y desconocían al grupo juvenil.

La palabra Secta tiene varios significados, tales como “forma de vida”, “manera de pensar”, “norma de conducta”, “partido político”, “escuela filosófica”, “facción religiosa”. Se piensa que viene del latín *sequi*, que significa “seguir a alguien”. Hay quienes atribuyen a la palabra *sectus*, participio del verbo *secare*, que significa “cortar, desgarrar, seguir, acompañar”. Secta tiene dos significados. Puede ser una reunión de personas que siguen una doctrina

⁷⁸ Saint-Martin Louis-Claude, “Cristianismo versus Catolicismo”, extracto de la obra *El Misterio del Hombre-Espíritu*, tomado de la página Web <http://www.ordenmartinista.org>.

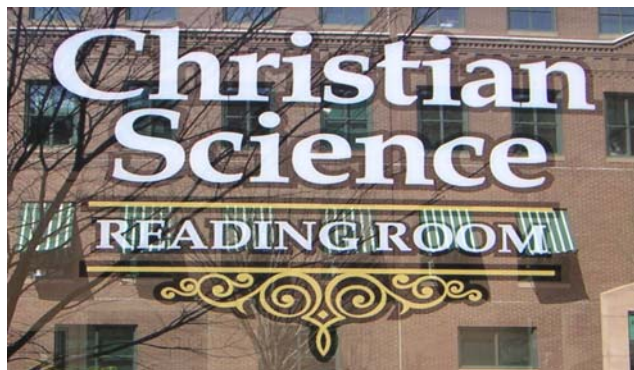
⁷⁹ “Escuadrón” y “Escuadra”, tomados de la página Web <http://www.rae.es/rae.html>.

común; o bien, puede ser una doctrina religiosa que se aparta de la principal⁸⁰; en nuestro caso, una doctrina que se aparta de la doctrina católica.

Jorge Edly define a las sectas como "*Doctrina enseñada por un maestro y seguida por sus adeptos. Particularmente la doctrina y el conjunto de sus adeptos*"⁸¹. Las Sectas son grupos totalitariamente estructurados y fuertemente organizados que propugnan un nuevo sistema de vida y que obligan a sus adeptos a una sumisión total. Habitualmente estos grupos viven en comunidades y el líder posee todo el poder⁸². Sin embargo, al decir que alguien pertenece a una secta, se piensa enseguida que esa persona pertenece a un grupo más o menos organizado, el cual tiene ciertas características y se rige por unos principios comunes.

Es importante resaltar que a principios de los años 60 los jóvenes estadounidenses comenzaron a identificarse con estos grupos, por lo tanto, tuvieron un gran auge este tipo de grupos organizados por varias situaciones, como el que los jóvenes ya no creían en sus gobernantes; el fuerte ingreso de las drogas, sobre todo el LSD; el miedo al futuro, el tener qué pensar en responsabilidades y en problemas existenciales, como el *quién soy* y el *a dónde voy*; la desintegración familiar; la misma cultura popular, en el que los jóvenes crean sus propias familias unidas con un fin común: drogas, música y juventud; la crisis ecológica, donde le daban una importancia al cuidado del planeta y comenzar una armonía con la Madre Tierra⁸³.

Algunas sectas tradicionales son los Gnósticos, los Masones, los Rosacruces, Espiritistas, sectas Satánicas, etcétera, que han existido desde los comienzos del Cristianismo. Pero en la segunda mitad del siglo XX comenzaron a proliferar muchos tipos de sectas nuevas, con una cierta base de la religión cristiana. El orden del siguiente enlistado no tiene un orden en específico, pero son algunas sectas que siguen vigentes y han perdurado con el paso de los años:



* **Ciencia Cristiana**.- Su nombre oficial es Church of Christ the Scientist, fundada por el estadounidense Mary Baker-eddy. Esta secta dice que toda enfermedad puede ser curada espiritualmente, ya que ni el mal ni el pecado existen, como tampoco la materia: "Dios, que es Espíritu perfecto y todo bondad, no puede haber creado ni la materia ni el mal". Su objetivo es convertir a todos los hombres para curarlos⁸⁴.

⁸⁰ Tomado de la página Web <http://www.buenanueva.net>, con el tema de *Sectas y nuevos movimientos religiosos*.

⁸¹ Erdely Jorge G., ponencia presentada en la Escuela Nacional de Antropología e Historia el 25 de septiembre de 1997 a las 6:00 p.m., sacado de la página Web <http://www.sectas.org>.

⁸² Tomado de la página <http://www.monografias.com>, con el tema *Sectas*.

⁸³ Peterson William, "El recurso de la religión", en *Los nuevos cultos religiosos*, ed. Diana, México, 1979.

⁸⁴ Woodrow Alain, "Ciencia Cristiana", en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.



* **Mormonismo**.- Su nombre oficial es Iglesia de Jesucristo de los Santos del Último Día, fundada por el estadounidense Joseph Smith. Según ellos, la Biblia contiene errores y deberá completarse con la revelación con que fue favorecido su fundador. Su objetivo es restablecer la Iglesia cristiana de los apóstoles, que han padecido la apostasía y perdido la verdad integral. Volver perfecto al mormón gracias al dominio del cuerpo y delos instintos⁸⁵.



* **Santería**.- La Santería pretende fingir un culto católico de devoción a los santos, pero en realidad es una forma oculta de idolatría. La Santería incluye rituales paganos como sacrificios animales, sesiones adivinatorias, trances por posesión de espíritus malignos, etc.

⁸⁵ Woodrow Alain, "Mormones", en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.



* **Oración Fuerte al Espíritu Santo.**- Más atractiva aún está resultando una secta más nueva, originaria -al menos en su poder expansivo- en nuestro siglo 21, proveniente del Brasil llamada "Oración fuerte al espíritu santo" o "Pare de sufrir", con nombres engañosos y propuestas también engañosas, con terminología bíblica manipulada, para dar una apariencia cristiana, de manera que -igual que la cizaña se parece al trigo- esos nombres y esas propuestas se parezcan a lo católico⁸⁶.



* **Testigos de Jehová.**- Su nombre oficial es Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania, su fundador fue el estadounidense Charles Taze Russel. Los Testigos de Jehová se salvarán y reinarán sobre la tierra con Cristo, que vendrá a restablecer la paz y la justicia universales. Rechazan el dogma de la Trinidad; igualmente se niegan a creer en la inmortalidad del alma, pero enseñan que los elegidos volverán a la vida. No aceptan las transfusiones sanguíneas o a comer morcilla. Su objetivo es propagar esta doctrina por medio del testimonio público y las visitas a domicilio⁸⁷.

⁸⁶“Oración Fuerte al Espíritu Santo”, definición tomada de la página Web <http://www.buenanueva.net>, con el tema de *Sectas y Nuevos movimientos religiosos*.

⁸⁷ Woodrow Alain, “Testigos de Jehová”, en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.



* **Baha'L.**- Baha'i o Baha'l o Bahaísmo fue fundada por el persa Baha'u'llah, tiene sus propias escrituras sagradas. El bahaísmo considera que todas las religiones, en su esencia, proceden de la misma fuente divina. Para sus miembros, la verdad religiosa no es absoluta sino relativa; la revelación divina ocurre de manera continua y progresiva. Su objetivo es la instauración de una comunidad mundial en la que todas las naciones, razas, creencias y clases de hallen estrecha y definitivamente unidas, a fin de que todos los hombres no sean “las gotas de un mismo océano, las hojas de un mismo árbol”⁸⁸.



* **Secta Moon.**- Su nombre oficial es Asociación para la Unificación del Cristianismo Mundial (AUCM), llamada también Iglesia de la Unificación o igualmente Pioneros de la Nueva Era. Su fundador es Sun Myung Moon, coreano nacido en 1920. El objetivo de esta secta es unir el género humano en una familia perfecta, bajo el báculo de Moon y su mujer, “verdaderos padres”, tratando de consumir la misión de Cristo, fracasada a partir de la crucifixión, puesto el pensamiento en la victoria –pacífica o violenta- sobre el comunismo, arma principal de Satanás, y la reunificación de Corea, nueva tierra prometida⁸⁹.

⁸⁸ Woodrow Alain, “Bahaísmo”, en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

⁸⁹ *Ibidem*.



* **Cienciología.**- Su nombre oficial es Iglesia de Cienciología, también conocido como Dianética. Su fundador es el estadounidense Lafayette Ron Hubbard. Es uno de estos nuevos movimientos pseudo-religiosos muy atractivo en los medios empresariales y profesionales, dado su apariencia científica. Esta “filosofía religiosa aplicada”, que enseña que el alma es inmortal y que reencarna, promete a sus adeptos mejorar su aptitud de comunicar, de aliviar sus sufrimientos, de aprender a “manejar a las personas y a su medio”. Por medio de las “sesiones de clarificación” ayudan a hacerse más responsable y capaz de construir un mundo mejor⁹⁰.



* **Sectas Satánicas.**- El Satanismo contempla el culto a Satanás y/o demás espíritus malignos. Incluye muchas prácticas ocultistas, pudiendo llegar hasta la perversión de las ceremonias católicas, como la Santa Misa⁹¹.

⁹⁰ Woodrow Alain, “Scientology”, en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

⁹¹ “Sectas Satánicas” definición tomada de la página Web <http://www.buenanueva.net>, con el tema de *Sectas y Nuevos movimientos religiosos*.



* **Gnósticos**.- Los gnósticos persiguen la liberación de la conciencia, como el instrumento que nos permite investigar la realidad de los mundos superiores. Este movimiento nació en el siglo II de nuestra era y produjo el primer enfrentamiento importante dentro de la doctrina cristiana. Estos señalaban que Jesús enseñó dos doctrinas: una para el mundo común y otra oculta para los discípulos. Fueron expulsados de la Iglesia.



* **Masonería** .- Sugiere que Dios, el Gran Arquitecto, fundó la Francmasonería, y que esta tuvo por patrones a Adán, los Patriarcas, los reyes y filósofos de antaño. Incluso Jesucristo es incluido en la lista como Gran Maestro de la Iglesia Cristiana. Los masones están obligados únicamente a la observación de la “ley moral” resumida prácticamente en los principios de “honor y honestidad” en los que “todos los hombres están de acuerdo”. Esta “religión universal de la Humanidad” que gradualmente elimina las accidentales divisiones de la humanidad debidas a opiniones particulares “o religiosas”, y a los “prejuicios” nacionales y sociales, debe ser el vínculo de unión entre los hombres de la sociedad Masónica, concebida como el modelo de asociación humana general.



* **Nueva Era (New Age)**.- Las ideas y objetivos de la Nueva Era recogen elementos de las religiones orientales, el espiritismo, las terapias alternativas, la psicología trans-personal, la ecología profunda, la astrología, el gnosticismo y otras corrientes. Los mezcla y los comercializa del mil formas, proclamando el inicio de una nueva época para la humanidad. Pero, en el fondo, no parece ser más que otro intento vano del hombre de salvarse a sí mismo haciendo promesas que no puede cumplir y atribuyéndose poderes que no posee⁹².



* **Ku Kux Klan**.- El objetivo de la organización era aterrorizar a los antiguos esclavos, que lograron su libertad en 1867, y de “poner fin al dogma de la igualdad racial”. Sus encapuchados miembros pretendían reconquistar por la violencia lo que una cruenta guerra civil y las urnas les habían quitado: la supremacía blanca en el sur [...] Hoy los herederos del Ku Kux Klan no son más que un puñado dividido en grupúsculos, a veces violentos, pero incapaces de pesar en la sociedad norteamericana contemporánea⁹³.

⁹² Gnósticos, Masonería y Nueva Era, definiciones tomados de la página www.aciprensa.com, con el tema *Sectas de la A a la Z*.

⁹³ Tomado del artículo *Ku Kux Klan, una organización racista que obsesiona la memoria de EU*, del jueves 23 de junio de 2005, en página Web <http://www.cronica.com.mx>.



* **La Conciencia de Krishna.**- Su nombre oficial es Asociación Internacional de la Conciencia de Krishna, fundada por el indio A. C. Bhaktivedanta swami Prabhupada. Krishna es considerado como Dios único, creador de todo: “Persona suprema, última morada, verdad absoluta, persona divina y eterna”. Su objetivo es propagar la doctrina, hacer adeptos a la secta y transformar la vida de los devotos en el plano individual⁹⁴.



* **Espiritismo.**- Sus fundadores fueron el sacerdote de los “Discípulos de Cristo”, Arthur Ford, y el obispo episcopal James A. Pike. Lo que trata esta secta es el creer posible entablar comunicación entre este mundo y el de los espíritus utilizando un médium, que es la persona quien contacto a los muertos. Lo que más interesa es sólo tener contacto con alguna persona querida que haya muerto recientemente. Muchos espiritistas sostienen que es una forma elevada del cristianismo, pero no se hacen llamar cristianos porque no Jesucristo no es el único hijo de Dios, hay otras formas de reconciliación entre el hombre y Dios y no hay un cielo ni un infierno, sino esferas astrales⁹⁵.

⁹⁴ Woodrow Alain, “La Conciencia de Krishna”, en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

⁹⁵ Peterson William, “El espiritismo”, en *Los nuevos cultos religiosos*, ed. Diana, México, 1976.

La mayoría de estas sectas tienen algún vínculo con la religión cristiana, ya sea que tengan algunos principios o traten de reformarla o quieren seguir con la misión que Jesucristo dejó inconclusa o simplemente no tolera al cristianismo. Esto quiere decir que la religión más practicada es la cristiana y se puede comprobar con el mapa expuesto al principio de este capítulo.

Como se ha visto, generalmente, la palabra Secta se le atribuye a: lo malo, lo perverso, misterioso, clandestino, falso, blasfemo y hasta se le relaciona con lo satánico y la muerte. Estas, son algunas de las características que identifican a este tipo de agrupaciones, sin embargo, no se puede asegurar que todas las sectas mencionadas incluyen dichas actividades, sólo unas cuantas, aunque dentro de los fines que persiguen está el de beneficiarse, ya sea económica o política o ideológicamente, como por ejemplo:

1. Ser un grupo cohesionado por una doctrina demagógica y encabezado por un líder carismático que pretende ser la misma divinidad o un elegido por ella, o bien un poseedor de la "verdad absoluta".
2. Los dirigentes exigen que sus órdenes sean ejecutadas sin la menor crítica.
3. Exigir una adhesión total al grupo y obligar (bajo presión psicológica) a romper con todos los lazos sociales anteriores a la entrada al culto: padres, pareja, amigos, trabajo, estudios, etc.
4. Vivir en comunidad cerrada o en total dependencia del grupo.
5. Suprimir las libertades individuales y el derecho a la intimidad.
6. Controlar la información que llega hasta sus adeptos, manipulándola a su conveniencia.
7. Utilizar técnicas psicológicas que sirven para anular la voluntad y el razonamiento del adepto; causándole, en muchos casos, alteraciones psíquicas graves.
8. Propugnar un rechazo total de la sociedad y de sus instituciones. Fuera del grupo todos son enemigos.
9. Tener como actividad principal el proselitismo y la recaudación de dinero.
10. Obtener, bajo coacción psicológica, la entrega del patrimonio personal de los nuevos adeptos y de grandes sumas de dinero⁹⁶.

Dadas estas características, los grupos juveniles actuales son tachados y señalados por la sociedad como grupos en los que los jóvenes sólo van a perder el tiempo o tienen una enseñanza desfavorable para ellos.

Es común que las personas que desconocen las actividades de grupos juveniles, como lo es el Escuadrón, den una serie de juicios, tanto positivos como negativos, incluso, los grupos que son conocidos por la gente, ya sean de carácter religioso o social, son mal interpretados por las personas, no obstante, la primera impresión que se tiene sobre éstos es el de "jóvenes que se reúnen para planear o realizar actos vandálicos o que atacan a la moral y las buenas costumbres".

Por ello, a continuación se presentarán los principios y razón social del Movimiento de Juventudes Cristianas, para que el lector comience a comprender la importancia de un grupo de este carácter para la sociedad, pero sobre todo, para la investigación y aplicación de la Comunicación Organizacional.

⁹⁶ Rodríguez José, "Características de una secta destructiva", en *Sectas y Espiritualidad: no son lo mismo*, tomado de la página Web <http://www.mundonuevo.cl>.

2.3 Movimiento de Juventudes Cristianas

2.3.1 Breve historia

Según el Curso de Iniciados del Escuadrón Illampú, el Movimiento de Juventudes Cristianas (M.J.C.) se estableció en la Ciudad de México y tuvo su origen en el Grupo III de los Scouts, el cual, se caracterizaba por su gran disciplina y dominio absoluto de la técnica, así como su devoción a la Virgen María y la práctica del fútbol americano. En el aspecto espiritual, el grupo tenía un nivel superior al de los demás, gracias a sus programas formativos y al ejemplo de sus dirigentes.

Sin embargo, el grupo debía dividirse, ya que había alcanzado un alto índice de personas y la Asociación Scout atravesaba una etapa antirreligiosa, tuvo problemas con los dirigentes del grupo e intentaron dividir y controlar a su jefatura, por lo que el Grupo III fue expulsado. Ante tal situación, los jefes de grupo decidieron seguir juntos e invitar a los demás a formar el Movimiento de Juventudes Cristianas, donde se dividió en grupos pequeños llamados Legiones.



El grupo se fundó en 1962, bajo el liderazgo de Jaime Ibarra Aguilar (el *Capi* Ibarra). Al principio estaban divididos en aspirantes (8 a 12 años), medianos (12 a 16 años) y grandes (mayores de 16 años); cabe mencionar que sólo se aceptaban a hombres, sin embargo, con el tiempo se fue reduciendo el número de aspirantes, y a raíz de un torneo de voleibol y a los hermanos que tenían en el grupo, las mujeres son invitadas y se funda en 1964 la sección femenina.

Se adopta para los varones el nombre de Escuadrón y el de mujeres Cadena; en 1973 el Escuadrón sufre una división administrativa, de modo que dentro del mismo Escuadrón surgen otros dos: el Escuadrón 1 y el Escuadrón 2. Tiempo después, los Escuadrones adoptan nombres de montes, que implica la fuerza, la lucha y una meta que escalar, por lo tanto, los nombres de los grupos pasan a ser Escuadrón *Aconcagua* y Escuadrón *Everest*.

En 1980, se tiene la necesidad de crear más Escuadrones, ya que los grupos poco a poco comenzaban a crecer, por lo que se fundan tres nuevos Escuadrones, el *McKenley*, en León Guanajuato; el *Kilimanjaro* y *Tacaná*, en el Distrito Federal. En 1981, el M.J.C. se divide en zonas para una mayor organización, se crean las zonas, conformadas por tres equipos: una

Conquista, una Cadena y un Escuadrón. Estas zonas son: *Sinaxtla* (col. Del Valle), *Xel-Ha* (Coyoacán) e *Ipanemahuac* (Villa Coapa). Tres años más tarde, se realiza el 2° Campamento Nacional donde asisten seis Escuadrones existentes hasta el momento: *Brandaris*, *Everest*, *Illimaní*, *McKinley*, *Kilimanjaro* y *Tacaná*. Ese mismo año, en el mes de noviembre, el Escuadrón *Illimaní* se divide en dos nuevos Escuadrones: *Rainier* y *Sajama*.

La zona *Sinaxtla*, por problemas internos, cambian el nombre a zona *Zamná*, esto en 1986. Un año después, debido a la falta de comunicación entre las zonas y al gran crecimiento del Movimiento, se decide que cada zona trabaje independientemente, por lo que desaparece el Equipo de Coordinación Nacional y se hace la ceremonia de disolución del M.J.C. En 1992, la zona *Zamná* se divide en dos nuevas zonas, la zona *Hyadi* y la zona *Shakti-Kiri*. En 1993, se decide reunificar al M.J.C. y en 1994 se realiza la 2° Excursión de Escuadrones. En 1995 se realiza la 8va. convención del M.J.C., donde se sientan las bases para que sea reconocido por la Pastoral Juvenil.

En 2001, la zona *Hyadi*, debido a una baja participación y a la falta de requisitos, queda fuera del Movimiento, pero en 2002 se reunifican los dirigentes de la zona y se reintegra nuevamente al movimiento. En 2003 se celebra el 40 aniversario del M.J.C.⁹⁷.

2.3.2 Misión y Visión del M.J.C.

El M.J.C. expresa su misión de la siguiente forma:

“La formación de líderes cristianos en la acción propagadora de la palabra de Dios que se refleje en un compromiso de vida”.

Y su visión es:

“La formación del Reino de Dios en la Tierra”⁹⁸.



La formación son todas aquellas actividades que buscan el desarrollo y promoción de todos los miembros del grupo en el contexto que se desenvuelven. El Movimiento, primeramente, busca la formación católica de sus miembros. Una característica importante del adiestramiento que persigue el Movimiento de Juventudes Cristianas, es que sea integral, es decir, completa, que cubra todos los aspectos humanos que requiere un joven.

⁹⁷ Tomado del Curso de Iniciados del Escuadrón Illampú R.I.A.

⁹⁸ Misión y visión tomadas del Manual de Mística del M.J.C. 2010.

2.3.3 Formación Integral en los cinco Aspectos

En la búsqueda de la formación integral de Líderes Cristianos, el M.J.C. retoma su propia experiencia y enseñanzas de diversos movimientos y grupos eclesiales, para así proyectar la formación de sus miembros en cinco aspectos básicos: Religioso, Humano, Técnico, Físico y Cultural; en la perspectiva de la unidad fundamental de la persona.

- Aspecto Espiritual-Religioso



Conscientes de su ser católico y su misión evangelizadora dentro de la Iglesia, asumen la responsabilidad de la formación de los miembros del movimiento en el aspecto religioso católico, como pilar fundamental de la vida. El aspecto *Espiritual-Religioso* se cubrirá por medio de actividades como lo son las espiritualidades, ciclos, catequesis, misas, retiros, misiones y las que surjan en cada equipo que busquen cumplir con el objetivo Cristo-Céntrico del M.J.C.

- Aspecto Psicosocial

La formación humana de los miembros del M.J.C. busca que se dé al mismo nivel personal que social, y que así se vaya desarrollando dentro de la visión objetiva de su propia dignidad y de la realidad que lo rodea. La convivencia y vida en comunidad es parte de los componentes de este aspecto que se ven cubiertos por medio de actividades de cohesión, juntas de Eslabón, Carreta, Línea Juvenil o Escuadra; así como todas las actividades que promuevan la convivencia sana entre los grupos.



- Aspecto Técnico



El hombre con su acción, no sólo transforma las cosas y la sociedad, sino que se perfecciona a sí mismo, aprende a cultivar sus facultades, se supera y trasciende. La búsqueda integral de las capacidades físicas y creativas permite cubrir este aspecto físico por medio de la capacitación en técnicas pioneril, de comunicación, Primero Auxilios y todos aquellos que desarrollen la creatividad e imaginación.

- Aspecto Físico

La promoción de la salud es indispensable para un buen desarrollo físico y mental dentro del crecimiento natural de los niños y jóvenes. En el M.J.C. se promueve el sentido de la responsabilidad para cuidar la salud, buscando el desarrollo armónico del cuerpo humano, por ello se realizan actividades físicas que requieren de una preparación y esfuerzo que, junto con la competencia sana, logran crear un equilibrio mental y físico.



- Aspecto Intelectual-Cultural



Parte de la formación integral de un ser humano, y especialmente el de un niño o joven, es el desarrollo y promoción de conocimientos culturales, históricos y de la realidad social. En el contexto en el que se desenvuelva el niño o joven, éste debe de estar consciente de su realidad y la problemática a la que se enfrenta. La cultura es parte del sentido de pertenencia que, como miembros de una sociedad, se deben de tener, conocer y cultivar⁹⁹.

2.3.4 Instrumentos Básicos

Para que los miembros del M.J.C. alcancen la misión del grupo, existen estos instrumentos que permiten ir madurando gradualmente. A continuación se hará una breve descripción de cada uno de ellos para tener una idea clara y hacerlo parte de una identidad.

1. Vida en Equipo

Todo el M.J.C. está organizado en equipos, formados por pequeños grupos de personas, con las mismas inquietudes, se reúnen periódicamente con el deseo de progresar, dispuestos a dar y recibir. A través de este instrumento es como se van conociendo, comprendiendo y viviendo el objetivo del Movimiento y aprendiendo al mismo tiempo.

Conscientes de esto, a pesar de la gran diversidad de equipos y servicios dentro de los mismos, procuran buscar la unidad alrededor de Cristo, para que todos (grupos, equipos, zonas y líneas) sean en la Iglesia la señal de que el Evangelio puede ser vivido.



⁹⁹ Los cinco aspectos tomados del Manual de Mística del M.J.C. 2010.

2. Apostolado del Joven por el Joven

La misión evangelizadora, en el medio social concreto del país, hace una vez más, aceptar la responsabilidad de presentar a la juventud que los rodea. Un evangelio que sea capaz de dar sentido a la vida, adaptando actitudes como: renuncia, desprendimiento, mansedumbre, justicia, compromiso, reconciliación, sentido de la responsabilidad y Fe, aprendiendo así a ser esa juventud dinamizadora del cuerpo social y del cuerpo eclesial.



3. Amistad Cristiana

La Amistad Cristiana es un compromiso de vida, que implica y requiere mucho más que una relación. Busca la santidad del amigo, quiere vivir con él en su proceso de crecimiento de la Fe. El M.J.C. enseña a ser amigos con el espíritu de Cristo y tener un espíritu de servicio, de ayuda, de confianza y de amor comprometido. Esto permite aceptarse y encontrarse como persona, de esta manera es más fácil trabajar por un objetivo al grado de propiciar a futuro una amistad exigente.



4. Liderazgo Cristiano

En el Movimiento, el Liderazgo Cristiano es su principal objetivo, es algo que se va logrando paso a paso, con base en la superación personal del individuo. Las personas laicas están siendo llamadas a hacerse presente y operar la Iglesia para que pueda ser los mejores a través de sus líderes.



5. Formación en la Acción

La Formación en la Acción es la forma de trabajo de los grupos del M.J.C.: significa que toda la formación integral que se recibe, va acompañada de una serie de actividades – apostolado- al que llaman acción. Es claro que el actuar brinda efectos formativos y viceversa.

El trabajo del miembro del es el mismo que el que Jesús encomendó a sus apóstoles, transmitir la palabra para construir el Reino, lo cual, los jóvenes deben su sentido de pertenencia a un trabajo común que se refleja en un compromiso de vida, en un testimonio sólido y permanente. La Formación en la Acción no es sólo la práctica de actividades, sino la praxis de algo atrayente con un mismo espíritu.



6. Misa Comunitaria y Oración

Dentro del M.J.C. la Misa Comunitaria es un elemento muy importante de la Mística, pues en ella se encuentra un ambiente que los une, es un momento en que se sienten alegres y pueden compartir la Eucaristía juntos. En ésta última, se encuentra la oportunidad de profundizar a la luz de la Palabra, en un ambiente comunitario, ya que Dios no es algo lejano. Además, la Misa es parte de ellos porque participan en su preparación, en la Liturgia, en la organización y en los cantos.



7. Signos Externos de la Mística

El hombre, interesado por su naturaleza en el mundo de lo sensible, necesita de signos palpables que le hablen en las realidades que físicamente no completa. Todo signo externo, a la vez que une e identifica a aquellos que comprenden su significado, los distingue entre todos los demás. Como signos externos de la Mística del M.J.C. se tienen los siguientes:



a) Oración

La oración se dice cuando se comienza o termina alguna actividad de cualquier a de los equipos del M.J.C., por ejemplo, el inicio de una junta o de un campamento. La oración es la siguiente:

Corazón de Cristo...

...Roca, Fuerza y Salvación nuestra, queremos vivir para Ti, queremos que nuestras acciones, sufrimientos y alegrías sean para Ti, para que unidos nuestros corazones con el tuyo, en amistad perfecta, nuestra vida sea un consuelo para tu Corazón, tan injustamente ofendido.

Haz que sepamos vivir intensamente nuestro sacerdocio de bautizados, participando activamente en la sagrada Liturgia y prolongando nuestra propia vida la Misa, que es tu sacrificio y actuando como apóstoles en el mundo de hoy, como Tú nos has mandado hacerlo, par que el Espíritu Santo reine, por la gracia y la caridad, en los corazones de todos, especialmente en los de tus sacerdotes.

Concédenos sentir siempre a nuestro lado la presencia maternal de María, la Virgen dolorosa, como la tuviste Tú, al pie de tu gloriosa Cruz...

Amén.

b) Lema

Este lema es dicho por los jóvenes al término de la oración. Consta de dos partes: 1) *Unidos con Cristo* dicha por el o los dirigentes de la oración; y 2) *Para siempre* dicho por el campo o el resto de los jóvenes.

***¡¡¡UNIDOS CON CRISTO...
... PARA SIEMPRE!!!***

c) Porra

La porra es dicha por todos los muchachos de cualquier equipo al término de una actividad importante, por ejemplo, en la clausura de un campamento.

***¡¡De Cadena y de Escuadrón, de Conquista y de Línea,
De Cristianos preparados este grupo sin igual,
Arriba, arriba el M.J.C.!!***

d) Himno

Regularmente, este himno es cantado por los jóvenes de todo el M.J.C., cuando hay una reunión general del movimiento.

*Ser feliz, ser feliz por fin,
compartir, sin mirarte a ti,
entregarse al mundo con devoción,
dar la vida y el corazón,
ser de todos sin olvidar su valor.*

*Caminar, sin mirar atrás,
renovar, sin temer fallar
mirar al cielo mirar al Sol
juventud de paz y de amor
Cristo mismo su vida nos dio sin temor.*

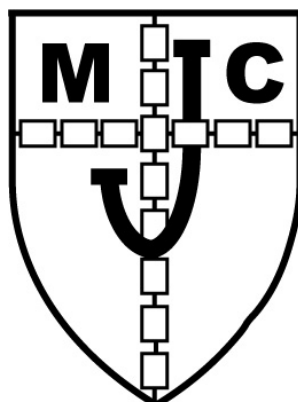
Ser feliz...

*Convivir en comunidad,
promover siempre a los demás,
llevar al mundo felicidad
ser sincero, dar la verdad,
siendo apóstol y un mundo nuevo crear*

Ser feliz...

e) Escudo

Es un triángulo isósceles invertido, donde dos de sus lados son curvilíneos y terminan en punta. Dentro de la figura se encuentra una Cruz hecha con cadenas siendo que la Cruz representa a Cristo y las cadenas representan el estar "Unidos con Cristo para Siempre". Además, se encuentran las siglas "M.J.C.", en el que la letra "J" es de mayor tamaño que las otras dos, ya que el movimiento cristiano es y para los jóvenes. De igual forma, el hecho de que se encuentre la letra "J" unida con la Cruz hecha de cadenas, representa que "Cristo y los Jóvenes estarán Unidos para Siempre". El fondo es en color blanco y las letras, Cruz y orilla del escudo en color negro, los colores del M.J.C. Ésta forma representa un escudo utilizado por los soldados de la Edad Media, cuya imagen principal es la de una Cruz, simbolizando a al cristianismo, en la época de la Cruzadas. El escudo era para protegerse de sus contrarios pero con el simbolismo de que "la lucha es en nombre de Cristo".



f) Colores

Los colores son los propios del M.J.C. Estos dos colores simbolizan la conjunción de todos los equipos.

Blanco: Principio – Alfa

Negro: Fin – Omega

g) Distintivos

En esta categoría entran las porras, himnos, lemas, banderines, escudos, etcétera, que son parte esencial de cualquier equipo de trabajo del MJC, que hacen que un equipo se distinga¹⁰⁰.

2.4 Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua

2.4.1 Breve Historia

Año	Acontecimiento
1976	Se divide por completo el Escuadrón y los dos grupos, Escuadrón 1 y Escuadrón 2, adoptan nombres de montes. Los nombres de los nuevos Escuadrones son <i>Aconcagua</i> y <i>Everest</i> .
1981	El M.J.C. se divide en zonas para una mejor organización. Las zonas son: <i>Sinaxtla</i> (colonia Del Valle), <i>Xel-Ha</i> (Coyoacán) e <i>Ipalnemahuac</i> (Villa Coapa).
1984	En noviembre, el Escuadrón <i>Illimaní</i> se divide en dos nuevos Escuadrones: <i>Rainier</i> y <i>Sajama</i> . El Escuadrón <i>Rainier</i> comienza con 11 Escuadras y su primer Coordinador fue Jaime Calderón.
1989	Debido al gran número de personas que pertenecían al Escuadrón <i>Rainier</i> , se tuvo que dividir administrativamente, creando dos unidades, llamadas <i>Tacona</i> y <i>Olympus</i> .
1990	En noviembre, debido a la calidad de las Escuadras y al gran número de personas que asistían a las juntas, el Escuadrón <i>Rainier</i> se divide y forma dos nuevos grupos: <i>Illampú</i> e <i>Incahuasi</i> . El primer Coordinador del Escuadrón <i>Illampú Rainier Illimaní Aconcagua</i> fue Hugo Rodríguez y comenzó con diez Escuadras: <i>Caribes</i> , <i>Cartagineses</i> , <i>Celtas</i> , <i>Corsos</i> , <i>Franco</i> , <i>Espartanos</i> , <i>Navajos</i> , <i>Romanos</i> , <i>Siux</i> y <i>Troyanos</i> .

A continuación se presenta un cuadro donde se muestra la cronología de los Coordinadores que han estado en el Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua:

¹⁰⁰ Todos los Instrumentos Básicos tomados del Manual de Mística del M.J.C. 2010.

Coordinador	De...	Año	A...	Año
Hugo Rivero	Diciembre	1990	Diciembre	1991
Roberto Valdez	Diciembre	1991	Diciembre	1992
Miguel Viesca	Diciembre	1992	Enero	1994
Miguel Rivas	Enero	1994	Julio	1995
Alberto Rendón	Julio	1995	Mayo	1996
José Gallardo	Mayo	1996	Marzo	1997
José Rodríguez	Marzo	1997	Diciembre	1998
Andrés Chávez	Diciembre	1998	Diciembre	1999
Pablo López	Diciembre	1999	Enero	2001
Salvador Ugalde	Enero	2001	Abril	2002
Fernando Ugalde	Abril	2002	Marzo	2003
David García	Marzo	2003	Enero	2005
Juan Nava	Enero	2005	Julio	2006
Félix Matías	Julio	2006	Enero	2008
Martín Matías	Enero	2008	Julio	2009
Mauricio Rea	Julio	2009	Julio	2010
Isaac Martínez	Julio	2010	A la fecha	

¹⁰¹

Actualmente, el equipo de Jefatura que se encuentra activo en el Escuadrón es el siguiente:

Isaac Martínez – Coordinador
Eduardo Moreno – Jefe de Escuadrón
Fernando Hernández – Jefe de Escuadrón
Jerzahín Estrada – Jefatura

En la siguiente tabla, se mostrará el nombre de las Escuadras que conforman al Illampú y el nombre de sus Jefes y Subjefes.

Escuadra	Jefe	Subjefe
Aztecas	Marcos Delgado	Pablo Méndez
Caribes	Jorge Hernández	Miguel Solano
Celtas	Héctor Martínez	Jorge Cuevas
Corsos	Luis Cervantes	Pedro de la Luz
Drávidas	Alfredo Martínez	Raúl Vargas
Gálatas	Fernando Sordo	Marcelino Moreno
Kalenjin's	Emerson Martínez	Jonathan Camacho
Lombardos	Alonso Tovar	Sergio Luna

¹⁰²

2.4.2 Finalidad del Escuadrón Illampú R.I.A.

Objetivo.- *La formación integral de líderes cristianos bajo la acción propagadora de la palabra de Dios, que se refleje en un compromiso de vida.*

Visión.- *Tener un Escuadrón de calidad y cantidad, predicando con el ejemplo.*

Misión.- *La formación de líderes cristianos en la acción y bajo el ejercicio del mando.*

¹⁰¹ Tomado del Curso de Iniciados del Escuadrón Illampú R.I.A.

¹⁰² *Ibidem.*

Esta formación es integral, ya que abarca cinco aspectos básicos en el desarrollo del adolescente. Es cristiana debido al enfoque que se tiene al tomar en cuenta todos los valores que Jesucristo enseñó a la humanidad. El ejercicio del mando se debe a la formación del trabajo del Escuadrón. Los cinco aspectos que se manejan en el Escuadrón son los mismos empleados en el MJC:

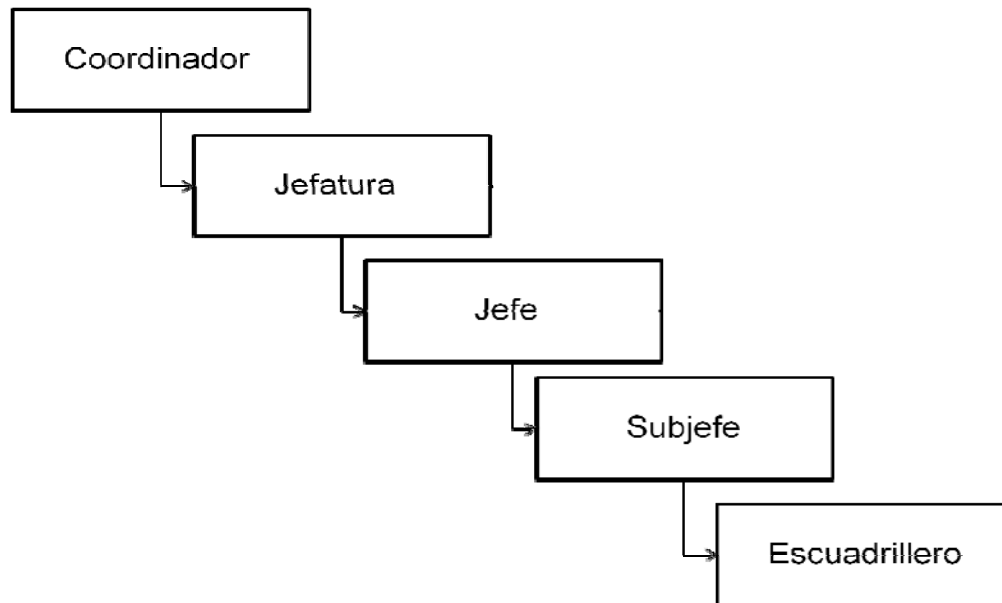
- **Religioso – Espiritual.**- Tiene como fin, el proporcionar al adolescente una formación que trascienda en su porvenir, impulsándolo a vivir con plenitud su vocación cristiana en el momento presente, de modo que también conozca su religión, la viva y pueda transmitirla a la sociedad que lo rodea.
- **Psicosocial.**- Su fin es el de impulsar al adolescente a la integración activa en el ambiente en el que se desarrolla, proporcionándole un medio propicio para su desarrollo como persona y cubriendo la necesidad de pertenecer a un grupo de convivencia, de amistad y relación con los demás.
- **Intelectual – Cultural.**- Proporciona al adolescente los medios para el desarrollo de la inteligencia y para favorecer su nivel intelectual y cultural. Además, ayuda a responsabilizarse de los compromisos que adquiere, buscando que sea una persona con un conocimiento amplio y profundo en diversas cuestiones.
- **Físico.**- Se buscan los medios adecuados para la superación de las facultades físicas, desarrollando un cuerpo sano y una mente sana, de modo que también se busca eliminar los vicios y excesos y conseguir una salud física mental e integral.
- **Técnico.**- Tiene como finalidad el desarrollar las facultades y habilidades manuales, además de lograr hacer cosas útiles y funcionales, resolviendo problemas complejos para valerse por sí mismos.

2.4.3 Sistema de Escuadrón

El Escuadrón es un equipo de trabajo perteneciente al Movimiento de Juventudes Cristianas que reúne adolescentes de 12 a 16 años de edad de sexo masculino. Este grupo se encuentra dividido en equipos de trabajo, llamadas Escuadras, las cuales, tiene un cupo máximo de 15 personas.

Las Escuadras están dirigidas por un Jefe, el cual es el responsable directo del funcionamiento de la misma, por lo tanto, es la persona encargada de organizar, dirigir y promover a los Escuadrilleros para alcanzar la misión del grupo. Una persona quien facilita el trabajo del Jefe es el Subjefe, quien es de gran apoyo y suplente al Jefe en su ausencia.

El Escuadrón, en general, está dirigido por un grupo de personas que conforman un equipo de coordinación o Jefatura, quienes se encargan de dar formación a los chicos del Escuadrón de manera general. La máxima autoridad del Illampú es el Coordinador y es quien representa al mismo ante el Movimiento. A continuación, se presentará el organigrama de la estructura del grupo juvenil:



A pesar de que el Subjefe y el Escuadrillero aparezcan en el organigrama, ninguno de estos dos cuenta con jerarquía alguna. En el caso del Subjefe, es una persona que apoya al Jefe y tiene una responsabilidad mayor que un Escuadrillero, sin embargo, no es una jerarquía, ya que el Sistema de Escuadrón no permite que “dos cabezas” dirijan al mismo grupo.

El Escuadrón se caracteriza por ser un grupo no democrático, ya que no se limita a votaciones. Las personas que toman las decisiones son las que cuentan con la mayor jerarquía y experiencia en el mando, es decir, el Jefe es el que toma las decisiones en su Escuadra; la Jefatura toma las decisiones que afectarán al Escuadrón, pero el que tiene la última palabra y da el visto bueno, es el Coordinador, ya que es la persona más experimentada del grupo.

2.4.3.1 Medios para alcanzar los fines

Para poder cumplir el objetivo del Escuadrón, es necesaria la utilización de medios que facilitarán el que los jóvenes lleguen a las metas u objetivos. El principal medio utilizado para alcanzar la misión y objetivo es precisamente el Sistema de Escuadrón, ya que, según la experiencia que ha tenido el grupo, cubre satisfactoriamente las necesidades del adolescente. Este Sistema maneja los siguientes puntos:

- ✓ Disciplina
- ✓ Competencia
- ✓ Ejercicio del mando

El Sistema de Escuadrón se desarrolla por medio de los siguientes aspectos:

Ciclos Formativos.- El medio está íntimamente ligado con el aspecto Religioso – Espiritual. Es aquí donde se abordan temas de interés común en los adolescentes, manejando el *apostolado del joven por el joven*, es decir, por medio de la experiencia vivida, es como los muchachos, con base a su experiencia, enseñan los conocimientos a los demás. Los temas se adecúan en forma general o dependiendo de la edad de los jóvenes.

Cursos de adelanto.- Los cursos sirven para el desenvolvimiento y crecimiento de los integrantes del Escuadrón, con base al esfuerzo personal y disciplina. Son tres diferentes cursos y el aspirante que realice el curso, dependerá del tiempo que lleve dentro del grupo, sus necesidades y su experiencia. Cabe señalar que al ser aprobados todos los cursos por el aspirante, obtendrá una insignia que, posteriormente, deberá coser en su sudadera de Escuadrón.

El primer curso es el de *Iniciados*, que es una especie de manual de inducción el cual contiene los conocimientos básicos que todo nuevo aspirante a obtener la insignia debe saber. Es en éste donde se obtiene el compromiso con el Escuadrón. Consta de nueve pruebas en las que el aspirante pondrá en práctica los conocimientos que le enseñaron dentro de su Escuadra. Las pruebas son:

- ✓ *Preliminar* : Es aquí donde se demuestra si se tiene aprendida la Mística de la Escuadra.
- ✓ *Conocimiento de Escuadrón parte 1 y parte 2*: Habla acerca del Escuadrón, su historia, sus fundamentos, sus tradiciones, etcétera.
- ✓ *Física*: Es poner a prueba las habilidades y destrezas atléticas que un joven puede desarrollar.
- ✓ *Cívica*: La información que contiene esta prueba es la ya conocida por los chicos con respecto a los símbolos patrios, fechas importantes e historia de México. Se entrega un trabajo de investigación sobre algún tema de México.
- ✓ *Primero Auxilios*: Son conocimientos básicos acerca de cómo ayudar a una persona en caso de algún accidente.
- ✓ *Topografía*: Es el conocimiento y reconocimiento del medio en el que se vive y la orientación por medio de la brújula acimutal y la rosa de los vientos. También se enseña las huellas de algunos animales para identificarlos en caso de encontrárselos en el bosque.
- ✓ *Comunicación*: Son los conocimientos de comunicación básicos utilizados en el Escuadrón, como son la clave Morse, las formaciones y los toques con el silbato.
- ✓ *Campismo*: Es la formación en la técnica pioneril, en el que se enseñan los nudos y amarres utilizados en el grupo. También el conocimiento del material de campo que se llevarán a los campamentos, como el hacha de leñador, lámparas de gasolina, etc.
- ✓ *Formación Religiosa*: Se presentan los conocimientos básicos de la religión Cristiana, como las oraciones, las partes de la Misa, los 10 mandamientos, etc.

El segundo curso es el de *Soldados de Cristo* o *Soldados*, como es comúnmente llamado. Se presentan conceptos más avanzados y complejos del Escuadrón. El aspirante, primeramente tuvo que haber pasado el curso de Iniciados. Con este curso, el joven adquiere una mayor responsabilidad, tanto como su Escuadra, como con el Escuadrón, en el manejo de la información y/o enseñanza de la misma. Cuenta con nueve pruebas, las cuales, van desde pruebas físicas, intelectuales, religiosas y conocimientos del Escuadrón:

- ✓ *Preliminar*: En esta prueba, se presenta el compromiso que tiene el aspirante con el Escuadrón, ya que los requisitos para pasarla es tener por lo menos dos campamentos y dos diplomas de asistencia. No puede faltar ningún requisito, de lo contrario, no podrá comenzar el curso.

- ✓ *Formación Religiosa:* Consta de dos partes: 1) la parte teórica que viene en el curso, con información más compleja acerca de la religión; y 2) consta de un cursillo en el que se dan unas pláticas acerca de temas religiosos, los cuales, hacen comprometer al aspirante con la religión. También se puede pasar esta prueba realizando el sacramento que le falte al aspirante.
- ✓ *Formación Intelectual:* Es la presentación y exposición ante un público seleccionado de un tema actual que acontezca en México.
- ✓ *Campismo:* A comparación con la prueba del curso anterior, esta es más compleja, ya que el aspirante deberá aprender nudos más complejos, tejidos y construcción de estructuras con los bordones. Es la depuración de la técnica pioneril.
- ✓ *Comunicación:* Prueba más compleja que la del primer curso, por el hecho de que el aspirante deberá de resolver claves y descifrar códigos y aprender la técnica de comunicación con banderas, llamada semáforo.
- ✓ *Física:* Esta prueba consta subir dos montes, una al Pico del Águila, en el Ajusco, y otra en San Miguel, la Pila; la caminata va de las orillas de la Ciudad de México hacia Cuernavaca. En esta prueba, se requiere de mucha resistencia y concentración para el aspirante.
- ✓ *Topografía:* Son conocimientos más complejos, como medir anchuras y alturas sin la utilización de algún instrumento de medición, orientación por medio de las estrellas y realización de poligonales.
- ✓ *Primeros Auxilios:* Son los conocimientos básicos de primeros auxilios, como la utilización del RCP, la maniobra Hemlinch, utilización de medicamentos, etc.
- ✓ *Cívica:* Se conoce el sistema político de México, así como las distintas formas de gobierno.

El tercer curso es el de *Caballeros de Cristo*. Pocas personas dentro de todo el M.J.C. lo han terminado, ya que es más complejo y difícil en su realización. Las pruebas son, en su mayoría, vivenciales, lo cual, dificulta al aspirante lo pueda aprobar, porque necesita asistir a cursos y pláticas de diversos temas, así como la realización de trabajos escritos o reportes.

Por lo general, los aspirantes a realizar este curso son personas que ya cuentan con un cargo o una jerarquía, como es el caso del Subjefe o Jefe, respectivamente. Los miembros de Jefatura ya no pueden realizarlo, por el hecho de que ellos se dedican a la planeación, ejecución, control y evaluación de las actividades para el Escuadrón. Consta de nueve pruebas, que van desde los religioso, social, técnico y humano.

- ✓ *Preliminar:* El aspirante deberá tener mínimo 18 meses de servicio activo, ser Soldado de Cristo como mínimo un mes, cuatro meses sin faltar al grupo, tener como mínimo ocho de promedio en los últimos dos meses escolares, tener una entrevista con los padres de familia y con el Coordinador. No puede faltar ningún requisito, de lo contrario, no podrá comenzar el curso.
- ✓ *Formación Religiosa:* El aspirante tendrá como objetivo el concientizarse en la religión que practica, dominando los conocimientos e ideas principales, buscando la práctica de la misma en la vida diaria.

- ✓ *Formación Cultural:* En esta prueba, el aspirante tendrá una evaluación en su cultura general, así como la inserción en la sociedad, por medio de solicitudes que necesitará para pedir una beca escolar, realización de un currículum vitae y la entrada a la universidad, así como la realización de trabajos literarios. Cabe señalar que sólo se piden los formatos o los requisitos que se necesitan para realizar los trámites mencionados.

En el caso de la beca escolar, el aspirante tendrá que traer los requisitos necesarios que pida la institución escolar para poder aspirar a la beca escolar, pero se le hará saber al joven si realmente necesita la beca escolar, de lo contrario, sólo traerá los requisitos para realizar el trámite, ya que, como se sabe, sólo las personas que la necesiten serán acreedoras de la beca por parte de la institución, no de la Jefatura o del Coordinador del escuadrón.

- ✓ *Formación Social:* Esta prueba consta de la realización de mínimo 30 horas de Trabajo Social o Servicio a la Comunidad.
- ✓ *Formación Política:* El objetivo de la prueba consiste en que el aspirante se dé cuenta del mundo en el que vive, conociendo las problemáticas actuales, donde pueda encontrar posibilidades para ejercer su Liderazgo Cristiano. Actualmente, esta prueba es muy obsoleta, ya que se pide realizar un trabajo de investigación sobre la forma de gobierno, economía y problemáticas acerca de un país específico, pero se habla de países como la Unión Soviética o Estados Unidos, cuando hay otros países que se han desarrollado en los últimos 10 años, como es el caso de China, Japón y Brasil. Se necesita modificar y actualizar esta prueba.
- ✓ *Comunicación Humana:* El aspirante comenzará en la inserción de la promoción de sus ideas, logrando que la formación social y política se complementen. Deberá de mostrar la capacidad de transmitir sus ideas, desarrollarse en la sociedad, ejercer su apostolado y liderazgo.
- ✓ *Primeros Auxilios:* El aspirante deberá asistir a un curso avanzado de primeros auxilios impartido por personal capacitado en la materia.
- ✓ *Pruebas de Caminata:* El joven tendrá que realizar en equipo de cinco personas una de las dos caminatas: México - Valle de Bravo con ascensión al Nevado de Toluca, o La Marquesa – Cuernavaca, con ascensión al Pico del Águila y San Miguel.
- ✓ *Campismo:* Realización, en equipo de ocho personas, de un campamento elevado, un puente, una fogata y la investigación del reglamento ecológico del MJC.

El curso de Caballeros de Cristo es viejo y obsoleto, se necesita modificar y actualizar algunas de las pruebas para que el aspirante realice los trabajos actuales y no de hace 20 ó 30 años. Además de que casi no se realiza el curso por la falta de interés, el conformismo y el gasto de tiempo de los aspirantes, así como la falta de presión y exigencia de la Jefatura de cualquier Escuadrón; esas podrían ser algunas razones por la cual no se ha modificado este curso.

Hay un cuarto y último curso, pero éste no es de adelanto, ya que es de capacitación para el aspirante. Se llama *Curso de Jefes* y, como su nombre lo indica, es exclusivo para aquellas personas que se tengan contempladas en un futuro como nuevos Jefes de Escuadra. Consta de 10 pláticas, donde se conjunta todo el conocimiento del Escuadrón. Los expositores, son los mismos miembros de la Jefatura, junto con algunos ex miembros o expertos en la materia o personas que conozcan del tema. Las pláticas son las siguientes:

- ✓ *Teoría del mando:* Se proporcionan los conocimientos para que una persona tenga el don de mandar sin la necesidad de obligar, del cómo manejar a la Escuadra y qué es lo que hace ser un Jefe.
- ✓ *Adiestramiento de Escuadra:* Aquí se da información de cómo manejar a una Escuadra, sin olvidar al elemento más importante: las personas.
- ✓ *Sistema de Escuadrón:* Se explica todo acerca del Sistema de Escuadrón manejado dentro del grupo.
- ✓ *Vida Cristiana:* Es una plática en la que se manejan conceptos religiosos, es impartida por personas que tengan la capacitación para impartir religión. También, puede ser vivencial, ya que el aspirante podrá asistir a una comunidad fungiendo como un Misionero.
- ✓ *Técnica Pioneril:* En esta plática, se impartirán los conocimientos acerca de esta técnica utilizada en el grupo, comenzando desde su concepto, pasando por los nudos, amarres y tejidos, hasta llegar a la realización de estructuras y planeación de un campamento.
- ✓ *Técnica de la Comunicación:* se habla acerca de las técnicas de comunicación empleadas en el Escuadrón, la realización de claves y códigos, así como conceptos importantes, como el de comunicación y el esquema, etc.
- ✓ *Primero Auxilios:* Es una plática teórico práctica acerca de los primeros auxilios, como medio de perfeccionamiento en lo aprendido anteriormente en los cursos Iniciados y Soldados de Cristo.
- ✓ *Topografía:* Aquí se retoman conceptos de los cursos Iniciados y Soldados de Cristo. También, otros conceptos propiamente de la topografía, como los planos, la utilización de las matemáticas y el botiquín topográfico, así como sus instrumentos.
- ✓ *Campamento:* Es la plática en la que se enseña cómo planear, ejecutar, controlar y evaluar un campamento.
- ✓ *Psicología del Adolescente:* Consiste en saber de qué forma se les puede inducir a los jóvenes, a través de dinámicas, el conocimiento de que se tenga para llevar a cabo el desarrollo del adolescente.

Se acreditará el curso con un promedio mínimo de 6.0, pero para ser acreedor a la insignia, deberá de aprobarlo con un promedio de 8.0; de no ser así, el aspirante tendrá una segunda oportunidad para presentarlo y si lo reprueba de nuevo, será dado de baja del Escuadrón.

Actividades.- Son todas las acciones que se realizan dentro del Escuadrón, ya sea de manera general o por Escuadra, y cubren cada uno de los aspectos formativos. Las principales actividades son:

- **Campamentos.-** Se realizan dos por año, durante las vacaciones de verano y de invierno. Es aquí donde se concluye un semestre de trabajo para todo integrante del Escuadrón. Dependiendo de la época del año, se acampa de cinco a ocho días en un valle a las afueras de la Ciudad de México. Se realizan actividades tanto físicas, como técnicas y espirituales.

- Excursiones.- Se pueden realizar una o dos por año y sólo se va a un pequeño valle a las afueras de la ciudad. Su duración es muy corta, va desde un día hasta los tres días. De igual forma que en el campamento, se realizan actividades físico, técnicas y espirituales. También existen excursiones Zonales, donde acuden todos los equipos de una Zona; las excursiones de Línea, sólo asisten únicamente Escuadrones, o Cadenas o Conquistas; y las excursiones Nacionales, que abarca a algunos o todos los grupos que se encuentren en las zonas geográficas de México.
- Junta de Escuadra.- Son las actividades que realiza cada Escuadra en su local, que es el espacio designado para la realización de sus actividades, la formación y crecimiento de sus integrantes. Esta actividad se realiza cada sábado y es una práctica de lo que se hará durante la Junta de Escuadrón. Sin embargo, también puede efectuarse un día entre semana. La actividad más importante es el Ciclo Formativo, ya que ahí es donde se encuentra la gran parte de la formación que se le da a los jóvenes.
- Junta de Escuadrón.- Es aquí donde todo el Escuadrón se reúne cada sábado en un parque asignado para competir por el primer lugar. Es una competencia sana, es decir, no se trata de humillar al adversario, sino que es la ayuda del contrario para la superación de uno mismo. Se pone en práctica lo aprendido en la junta de Escuadra y se realizan actividades como la presentación, la pasada de lista, la técnica, el deporte del día, el Ciclo formativo, el juego sorpresa, la *Cruz del Illampú*, etcétera. Las actividades terminan con la Misa religiosa y con las puntuaciones obtenidas durante el día.
- Actividades con padres de familia.- Se realiza una junta de Escuadra y una junta de Escuadrón común, sólo que ahora con los padres de familia de los integrantes del grupo juvenil. Esta actividad se efectúa una vez por año y el tema principal es el día de la unión familiar. También se elaboran juntas informativas formales para avisar a los padres de familia de las próximas actividades, así como el desempeño que tiene el Escuadrón.
- Convivencias y Encuentros.- Esta actividad está ligada con el aspecto Psicosocial, ya que el Escuadrón convive con otro Escuadrón o con una Cadena (la sección femenina) o una Conquista (la sección infantil). Los Encuentros son actividades exclusivamente para los Escuadrones, ya que se compite para “medir fuerzas”. Al final, se llega a una equidad y se termina aprendiendo de uno y de otro. Se celebra una o hasta dos veces por año.
- Aniversarios.- Va desde el aniversario de una Escuadra o del Escuadrón, hasta el aniversario del M.J.C. Son actividades especiales, se pueden efectuar desde juntas especiales con ex miembros hasta congregar con demás equipos del Movimiento.

2.4.4 Tradiciones

Es todo aquello que sea parte de la Mística del Escuadrón y lo que lo diferencia de los demás equipos del MJC. Las tradiciones¹⁰³ se enumeran a continuación:

1. Ley

La Ley del Escuadrón es la Ley de Dios, puesto que cada miembro del Escuadrón debe buscar ser un líder Cristiano. También, existe el Manual de Escuadrón, que dictan los reglamentos y por menores del Sistema.

¹⁰³ Todas las tradiciones son tomadas del Curso de Iniciados del Escuadrón Illampú R.I.A.

2. Lema

Este lema es dicho por los jóvenes al término de la oración. Consta de dos partes: 1) *Unidos con Cristo* dicha por el o los dirigentes de la oración; y 2) *Para siempre* dicho por el campo o el resto de los jóvenes.

*“¡Unidos con Cristo...
... Para siempre!”*

3. Oración

Regularmente, la oración es dicha cuando se termina alguna actividad para dar gracias por el día, por ejemplo, al finalizar una junta o un campamento.

Corazón de Cristo...

...Roca, Fuerza y Salvación nuestra, queremos vivir para Ti, queremos que nuestras acciones, sufrimientos y alegrías sean para Ti, para que unidos nuestros corazones con el tuyo, en amistad perfecta, nuestra vida sea un consuelo para tu Corazón, tan injustamente ofendido.

Haz que sepamos vivir intensamente nuestro sacerdocio de bautizados, participando activamente en la sagrada Liturgia y prolongando nuestra propia vida la Misa, que es tu sacrificio y actuando como apóstoles en el mundo de hoy, como Tú nos has mandado hacerlo, par que el Espíritu Santo reine, por la gracia y la caridad, en los corazones de todos, especialmente en los de tus sacerdotes.

Concédenos sentir siempre a nuestro lado la presencia maternal de María, la Virgen dolorosa, como la tuviste Tú, al pie de tu gloriosa Cruz...

Amén.

4. Promesa Ceremonial

La Promesa Ceremonial se pronuncia en las ceremonias de Escuadrón, durante la fogata en el término de un campamento. Las personas que la pronuncian son aquellas que se comprometen en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Por terminar satisfactoriamente el Curso de Iniciados
- ✓ Por vestirse como Soldado de Cristo
- ✓ Por vestirse como Caballero de Cristo
- ✓ Por vestirse como Jefe de Escuadra
- ✓ Por vestirse como Jefe de Escuadrón (Jefatura)

También, puede ser pronunciada por aquellas personas que quieran renovar su compromiso y que ya hayan pasado por alguna de las situaciones antes mencionadas. La Promesa Ceremonial es la siguiente:

*“Señor, yo prometo ser generoso, valiente, sacrificado y alegre,
para ser apóstol de tu Reino, Luchador de Tu Iglesia,
Soldado de Cristo”*

5. Escudo

Existen dos escudos. El primero de ellos, es el Escudo de Sistema de Escuadrón, el cual, lo portan todos los Escuadrones pertenecientes a la Línea Escuadrón. Este escudo consta de un círculo, dentro de este hay un triángulo equilátero con los lados redondeados. El triángulo es atravesado por una Cruz de cadenas, representando a Cristo y las cadenas representan el estar “Unidos con Cristo para Siempre”. Hay unas letras que dicen “M.J.C.”, significando las iniciales del Movimiento. Todo esto está de color blanco, con un fondo en negro.



El segundo escudo, es el propio del Escuadrón Illampú. Es un rombo con los lados superiores más largos que los inferiores. Dentro del rombo, en la parte superior, se encuentra un monte nevado color gris, que representa al Illampú, y en este hay una leyenda que dice “ESCUDRÓN ILLAMPÚ” en letras rojas. En la punta del monte, hay un banderín con los colores del Escuadrón (Gris y Rojo), significando la Mística y debajo de este hay una pañoleta en color blanco. Detrás del banderín, se encuentra un Tridente y a su vez hay un Sol en color rojo, el cual representa el Amanecer y el Ocaso del Escuadrón. Todo está sobre fondo azul que es el cielo y representa la Esperanza.

En la parte inferior del rombo, se encuentran tres montes invertidos, los cuales significan los tres Escuadrones anteriores de los que proviene el Illampú. Los montes están en color negro y sobre ellos se puede leer una leyenda que dice “RAINIER I.” en color blanco. Las puntas de los montes dan lugar a las siglas M.J.C.

6. Himno

Cada equipo del M.J.C. (Conquista, Cadena, Escuadrón, Línea Juvenil) cuenta con su propio himno que los identifica como equipo perteneciente al Movimiento. Este himno es cantado por los jóvenes cualquier Escuadrón cuando se termina un campamento o algún grupo es encargado de celebrar la Misa.

*Dios, Patria y Vida, son banderas que hay que izar
muy alto en una cima que nos queda por escalar
si difícil encuentras el camino
no estás sol, contigo otros irán
Fe y confianza debes tener contigo
como equipo que nunca ha de fallar*

**Coro: La la la la, la la la, la la la*

*Siguiendo una ruta fija
que nada desvía, hay que continuar
cual líder que nunca se olvida
que esa es su vida, hay que caminar
Escuadrones en marcha hacia los montes,
Escuadrones que luchan sin cesar,
entonando alegres sus canciones,
que respiran y gritan libertad*

**Coro*

*Cuando construimos, nos sentimos hermandad,
hombres que vivimos y entregamos amistad,
muy unidos con Cristo para siempre
las escuadras tendrán que trabajar,
una lucha solo de los valientes,
que no olvidan que Dios está al final*

**Coro*

7. Bandera

La bandera es de forma rectangular y en su parte anversa tiene el extremo derecho terminado en punta. De ahí, surge el Escudo del Escuadrón Illampú y a la izquierda con letras grises se lee la leyenda “ESCUADRÓN ILLAMPÚ RAINIER” EN TRES NIVELES. Todo está sobre fondo rojo y con un marco en gris.

Del lado posterior, sobre fondo gris en letras rojas y con un marco rojo, se lee a la derecha la leyenda “MOVIMIENTO DE JUVENTUDES CRISTIANAS” en cuatro niveles y en el extremo derecha terminado en punta, hay un Cristo crucificado sobre el rombo que se forma; este último sobre fondo blanco



8. Porras

La porra es dicha por todos los muchachos de cualquier equipo al término de una actividad importante, por ejemplo, en la clausura de un campamento. Existen dos porras: la porra del MJC y la porra del Escuadrón Illampú. La primera será dicha al finalizar un campamento. La segunda será dicha al final de las juntas de Escuadrón y de alguna otra actividad importante

M.J.C.

*¡¡De Cadena y de Escuadrón, de Conquista y de Línea,
De Cristianos preparados este grupo sin igual,
Arriba, arriba el MJC!!*

Escuadrón Illampú

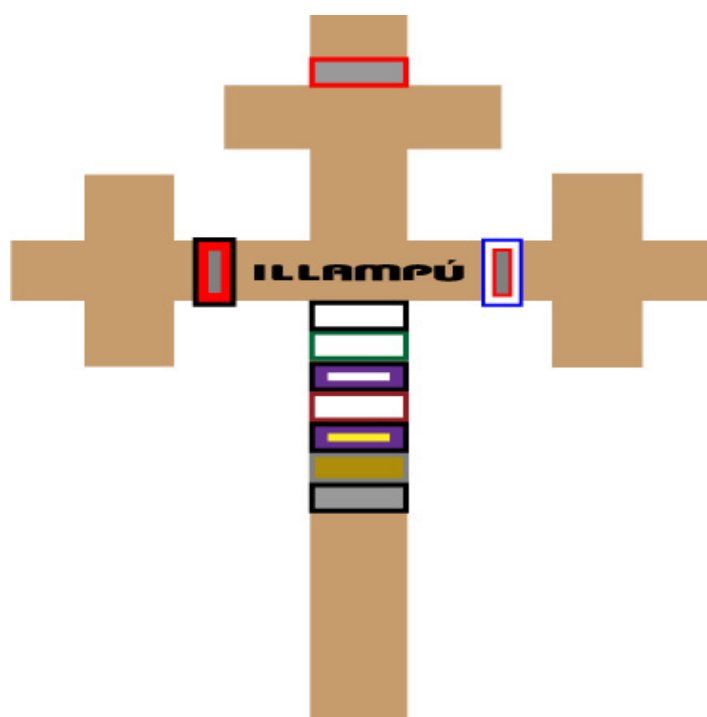
*“La Victoria, la Derrota
En el camino hacia la Cruz,
Uno Solo, Uno Somos
Y con Cristo hacia la luz
¡Illampú – ú!”*

9. Cruz del Escuadrón

Es una cruz hecha de madera que se forma por tres cruces más en sus extremos de la principal, representando en sus brazos a los dos primeros Escuadrones que dan origen a los posteriores a estos. Dichos Escuadrones son el Everest y el Aconcagua.



En la línea horizontal de la cruz, se encuentra la leyenda "ILLAMPÚ. En la cruz superior se está una pañoleta de la Jefatura, representada por los colores gris y rojo. Del lado izquierdo, se hay una pañoleta de la *Asociación de Subjefes Unidos y Maltratados* (ASUM, equipo de Subjefes) y del lado derecho, la pañoleta del *Sindicato Único de Jefes Explotados* (SUJE, equipo de Jefes). En la línea vertical, debajo de la leyenda, se hallan tres líneas en color natural de la madera que significan Dios, Patria y Vida y, debajo de éstas, las pañoletas que personifican a todas las Escuadras existentes en el Escuadrón.



10. Uniforme

El uniforme es parte esencial del Escuadrón, ya que es una representación gráfica de la Mística del mismo. Además, es lo que se diferencia de los demás equipos. Hay dos tipos de uniforme, el de “batalla” y el de “gala”. También, se explicarán la sudadera, las insignias y los cordones de mando.

a) Uniforme de Batalla

Es el más utilizado en el Escuadrón, ya que, como su nombre lo indica, es el que se usa en cada junta de Escuadrón y en la mayoría de las actividades. El uniforme consta de las siguientes piezas:



- ✓ Playera de escuadra.
- ✓ Pañoleta de Escuadra.
- ✓ Pantalón de mezclilla azul claro.
- ✓ Tenis o zapatos cómodos.
- ✓ Cordón de mando (sólo para Jefes y Subjefes).
- ✓ Sudadera de Escuadrón (opcional).

Nota: La playera deberá de estar fajada al pantalón y éste no podrá estar roto, de lo contrario, se tendrá que coser. En caso de aquellas personas que no cuenten con la playera de Escuadra, usarán una playera blanca sin estampado.

La Jefatura, utilizará el uniforme de gala, cambiando la playera de Escuadra por la de Jefatura y el cordón de mando correspondiente a la jerarquía (Jefe de Escuadrón o Coordinador).

b) Uniforme de Gala

Este uniforme sólo será utilizado en ocasiones especiales, como una ceremonia, campamentos, excursiones, etc. El uniforme de gala consta de las siguientes piezas:



- ✓ Playera de Escuadra.
- ✓ Pañoleta de Escuadra.
- ✓ Pantalón de dril azul marino.
- ✓ Cinturón negro.
- ✓ Zapatos o botas negras o tenis negros.
- ✓ Calcetas oscuras.
- ✓ Cordón de mando (sólo Subjefes, Jefes y Jefatura).
- ✓ Sudadera negra cerrada (sin cierre) con insignias obtenidas, muy bien cosidas.

c) Sudadera de Escuadrón

La sudadera es un elemento muy importante del uniforme porque unifica, identifica y diferencia a los miembros del Escuadrón. Por ser una pieza de identificación, es muy importante que se mantenga en un excelente estado, ya que en ésta se portan las insignias, sobre todo, el Escudo. El orden en que deberán de ir las insignias es el siguiente:





Brazo derecho en el orden de arriba hacia abajo:

- ✓ Escudo del Escuadrón Illampú.
- ✓ Escudo de la Zona (Hyadi).

Brazo izquierdo:

- ✓ Escudo de Sistema de Escuadrón (Iniciado, Soldados de Cristo, Caballeros de Cristo, Jefatura).



En el pecho, del lado izquierdo a la altura del corazón:

- ✓ Insignia de Curso de Jefes (sólo quienes hayan acreditado el Curso de Jefes).

d) Insignias

Las insignias son los Escudos del Sistema de Escuadrón de diferentes colores, representando un curso de adelanto. Además, está la insignia de Curso de Jefes, otorgada a la persona que haya acreditado con un promedio mínimo de 8.0.



✓ Iniciados

Escudo del Sistema de Escuadrón sobre fondo azul, el cual representa el agua del bautismo, por ser el primer curso que se le otorga al integrante “nuevo” del Escuadrón.



✓ Soldados de Cristo

Escudo de Sistema de Escuadrón sobre fondo rojo, el cual representa la sangre del sacrificio, por ser un curso en el que la responsabilidad, la entrega y el compromiso valen mucho.



✓ Caballeros de Cristo

Escudo del Sistema de Escuadrón sobre fondo verde, el cual significa la liturgia, por ser un curso vivencia y en donde se aplica todo lo aprendido en el grupo, comenzando por el apostolado del joven por el joven.



✓ Jefes de Escuadrón

Escudo del Sistema de Escuadrón sobre fondo negro, el cual significa el dominio del Sistema de Escuadrón. Esta insignia se otorga a aquél miembro de Jefatura que lleva mínimo 6 meses de servicio activo en el equipo de Coordinación, donde demuestra su compromiso y entrega hacia el Escuadrón. Junto con esta insignia, se da el cordón de mando.



✓ Curso de Jefes

Formado por un casco en color negro con un penacho rojo, atravesado por una espada también en color negro. Todo está sobre fondo blanco, con un marco en color rojo. La insignia es de forma rectangular, con el lado inferior corto terminado en punta.

e) Cordones de mando

Los cordones de mando son el símbolo representativo de la jerarquía o cargo que tenga una persona.



Cordón Subjefes.- Es un cordón color blanco, el cual tiene el significado de Pureza y Esperanza, ya que se espera que sea el próximo Jefe.



Cordón Jefes.- Es de color rojo significando el sacrificio que deberá realizar un Jefe para con su Escuadra y el Escuadrón.



Cordón Jefes de Escuadrón.- Es utilizado por los miembros de Jefatura que sean más comprometidos con el Escuadrón, por eso se les llama Jefes de Escuadrón. Tiene los colores verde y blanco, donde el verde significa Apostolado, la enseñanza diaria hacia los jóvenes con base a su propia experiencia; el blanco significa Sacrificio que deberán dar hacia el Escuadrón día con día.



Cordón Coordinador de Escuadrón.- Se va pasando de Coordinador en Coordinador. Los colores son rojo y verde, donde el rojo significa Sacrificio y el verde Apostolado. Por ser la máxima autoridad, tiene la obligación de dar una buena imagen y presencia ante los demás, por lo que la continúa enseñanza y el sacrificio dado hacia el Escuadrón es lo que deberá de reflejar este personaje.



Como sociedad, el Escuadrón Illampú es un grupo que cuenta con una filosofía organizacional que, hasta este momento, parece ser estable y congruente con lo que realizan; cuenta también con un mundo simbólico muy definido, esto para la identificación de cada uno de los equipos o Escuadras, y por supuesto, de los muchachos. Lo importante, es que el grupo, en este caso el Escuadrón, se encuentre en constante contacto con sus participantes, ya que ellos, son quienes hacen posible que la funcione. Dentro de las organizaciones, el sistema de comunicación tiene unidos a todos los demás¹⁰⁴.

Los flujos de información que hay dentro del Illampú van desde el Coordinador hacia el Escuadrillero, es decir, es vertical descendente, por lo que implica que el Coordinador es quien tiene el poder mayor y éste va distribuyendo la información hacia los demás. Los Escuadrilleros serán la mano de obra, los operativos, ya que ellos ejecutan las órdenes, ya sea de sus Jefes o de la Jefatura. Éstos, son a quienes se les imparte la formación que el Movimiento de Juventudes Cristianas y el Escuadrón predicán en su filosofía.

El escudo, la porra, la playera de Jefatura, la Cruz, el banderín y los banderines de cada Escuadra, son objetos que identifican al Illampú como un Escuadrón y se diferencian de todos los demás equipos. Tomando en cuenta los elementos de la Comunicación Organizacional, el hacer reconocer al público que integra al Escuadrón logrará muchos beneficios, como el generar que los muchachos se sientan motivados para seguir trabajando y alcanzar el objetivo del Escuadrón, así como el que los chicos se sientan cómodos en el grupo y se desarrollen dentro del mismo.

Los cursos de adelanto contienen información muy importante y hasta cierto punto vital para permanecer en el Illampú, ya que viene toda la filosofía del grupo, así como los conocimientos y técnicas implementadas para el desarrollo intelectual, físico y técnico que cada joven deberá de hacer uso. El ambiente que está establecido en el grupo es el de cualquier grupo juvenil, es decir, un ambiente de amigos y personas que se ayudan y respetan.

Escuadrón Illampú, un grupo que desconocen, como tal, a la Comunicación Organizacional y todos sus grandes beneficios, sin embargo, la aplican de una forma inconsciente porque ellos ignoran los términos correctos o los conceptos que esta disciplina cuenta. En el apartado siguiente, con la utilización de los instrumentos de investigación, se mostrará el análisis de la imagen que el Escuadrón proyecta tanto hacia adentro como hacia afuera. Esto les hará saber en qué están fallando para que trabajen en ello, y cuáles son sus virtudes.

¹⁰⁴ Ramos Padilla Carlos, *La Comunicación*, ed. Trillas, 1998.

Capítulo III

Interpretación de Instrumentos

Entender el comportamiento de los seres humanos es necesario realizar una serie de estudios que ayuden a clarificar el sentir, el querer, los gustos y disgustos que una persona tenga al respecto de un tema determinado. La investigación cuenta con dos tipos de metodologías que facilitarán la obtención de datos para después convertirla en información.

La primera metodología es la cuantitativa, y ésta se encarga de realizar estudios de tipo estadístico, donde la importancia de esta metodología recae en la cuantificación de los datos, el objeto de estudio es analizado por medio de números y fórmulas matemáticas. En el presente trabajo, se utilizará como herramienta la encuesta, tomando como universo a 50 personas con un margen de error de +/- 5 personas.

El otro tipo de metodología que existe en la investigación es la cualitativa, y ésta se dedica a investigar al sujeto en sí. No le interesa, del todo, los números o que el personaje sea considerado como una cantidad, sino el estudio de las actitudes, percepciones, gustos y patrones que un grupo de personas puede tener en común. Se enfoca a la complejidad del ser humano, lo que piensa y siente.

En la investigación, se utilizará la encuesta para medir actitudes o escala Likert, que trata de una serie de afirmaciones en la que el encuestado tendrá que dar su punto de vista, positivo o negativo, con respecto a esa afirmación. Además, se utilizarán dos Electrocardiogramas organizacionales, esto servirá para saber el tiempo y situación en la que vive el Escuadrón, ayudados por las matrices de doble entrada.

3.1 Electrocardiograma organizacional inicial

Entender la función de este instrumento, primero se deberá de explicar qué es un Electrocardiograma organizacional. El concepto de Electrocardiograma proviene del aparato médico, cuya función es la de medir las pulsaciones eléctricas que tiene el corazón de una persona y verificar si se encuentra en buen estado o necesita de alguna ayuda médica. Este instrumento es propuesto por el profesor Manuel Vázquez Arteaga.

En el caso de la investigación, lo que vamos a medir son esas pulsaciones que tiene la organización con respecto a su imagen y comunicación. Para ello, se recurrió a la observación participativa sin la ayuda de otro instrumento y tener un primer acercamiento a los problemas que pueda tener la organización, en este caso, el Escuadrón Illampú.

El Electrocardiograma organizacional registrará gráficamente los momentos por los que pasa la organización¹⁰⁵. Se tomarán en cuenta tres aspectos que en conjunto formarán parte de lo interno y externo de la misma, definiendo como interno la identidad que se tiene en la organización, y lo externo, como la imagen que proyectan hacia fuera.

Los tres aspectos a tratar son: el Pasado, el Presente y el Futuro. Para no generar confusión no se estudiará lo que se vivió, lo que se vive y lo que vivirá la organización, sino son conceptos que se dan con respecto a la alerta, la precaución y la estabilidad que lleva la organización en el momento que se está estudiando. A continuación se explicará qué significan estos tiempos:

¹⁰⁵ Apunte tomado de la clase de Prácticas Profesionales, impartida por el profesor Manuel Vázquez Arteaga, en agosto de 2008.

* Pasado

Son las acciones y actividades realizadas por la organización que ya no se deben de utilizar, ya que son obsoletas, no permiten la buena comunicación entre los individuos/actores y generan caos. Estas acciones causan ALERTA, porque simplemente entorpecen la comunicación y afecta al crecimiento y desarrollo tanto de la comunicación, como de la organización.

Para analizar el Pasado, se utilizarán las siguientes afirmaciones:

- Actitud de cambio conservador.
- Planeación a corto plazo.
- Utilización de la comunicación correctiva.
- Los productos comunicativos van dirigidos a los externos y para los internos sólo son pocos o nulos.
- Le dan importancia a la imagen externa.
- Las jerarquías altas y los externos disponen de los productos gráficos.
- Tienen poco o nulo conocimiento e identificación de la organización.

* Presente

Son las acciones y actividades realizadas por la organización que se encuentran en el plano de la estabilidad – conformismo con tendencia a la innovación – dinamismo. Estas acciones generan un ambiente de PRECAUCIÓN, un punto neutral o punto de atención, porque puede retroceder en su desarrollo, como puede avanzar.

Para analizar el Presente, se utilizarán las siguientes afirmaciones:

- Actitud conservadora tendiente al dinamismo.
- Planeación a corto y a veces a mediano plazo.
- La comunicación es activa, provoca acciones.
- Los productos comunicativos son para los externos en su mayoría y pocos para los internos.
- La imagen sólo le interesa a personas externas, mientras que a los internos se les da en menor medida.
- Los productos gráficos están disponibles para jerarquías altas y medias, con posibilidades de que los subordinados tengan cierto contacto con ellos.
- La mayoría conocen a la organización y se identifican con ella.

* Futuro

Son las acciones y actividades realizadas por la organización encontrada en el plano de la innovación, cambio constante y productividad. Es el modelo a seguir de cualquier organización, lo que genera SEGURIDAD, tanto en el interior como en el exterior de la misma.

Para analizar el Futuro, se utilizarán las siguientes afirmaciones:

- Actitud de cambio dinámico.
- Planeación a largo plazo.
- La comunicación es proactiva.
- Los productos comunicativos tiene un interés máximo a los internos e innovación para los externos.
- La imagen la proyectan al máximo con gran interés para los internos y externos.
- Los productos gráficos están al alcance de todos los miembros internos y los externos.
- Conocimiento e identificación por todos los miembros de la organización.

Cabe mencionar que si una organización se encuentra únicamente en el llamado Futuro, no asegura su éxito, ya que se necesita estar en los tres tiempos para que ésta pueda funcionar, porque se necesita un poco de caos, problemas, para nuevamente llegar al orden por medio de la innovación, de lo contrario, asegurará su fracaso y dejará de existir. Se necesita permanecer para cambiar y de cambiar para permanecer.

Los tópicos que se utilizarán para la recopilación de datos serán los siguientes:

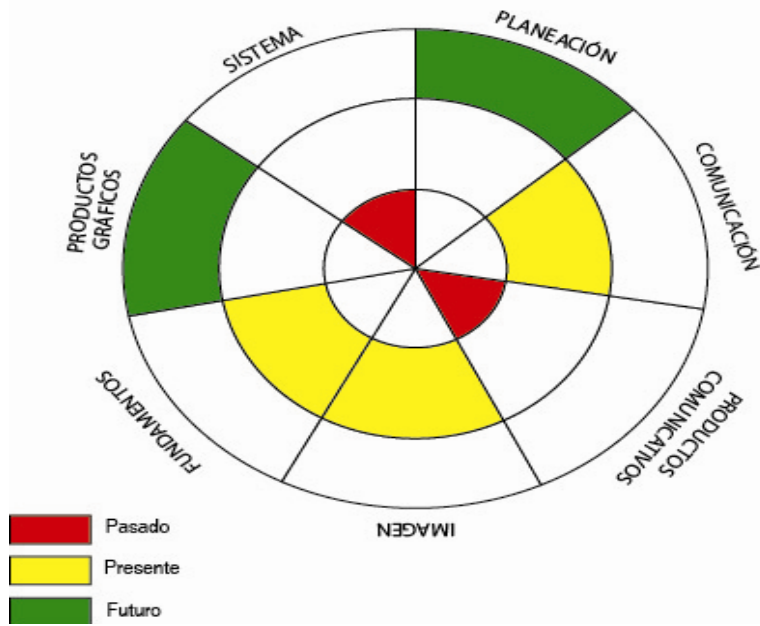
- Sistema
- Planeación
- Comunicación
- Productos comunicativos
- Imagen
- Productos gráficos
- Fundamentos

El electrocardiograma cuenta con tres círculos concéntricos de tres diferentes tamaños, donde el círculo más pequeño y central representa al Pasado, ya que en la teoría clásica de las organizaciones, no hay comunicación y todo el poder está centralizado. El siguiente círculo, de mayor tamaño, representa al Presente, ya que por sus características, es conservadora pero con dinamismo, puede avanzar o retroceder en lo comunicativo y lo organizacional.

El círculo más grande representa al Futuro. Se encuentra más alejado del Pasado y está más cerca con el entorno, lo cual, está en la orilla de la circunferencia. Por tener características dinámicas, innovación constante y contacto con su entorno, hará que la organización sea un sistema vivo permanezca para cambiar y cambie para permanecer¹⁰⁶.

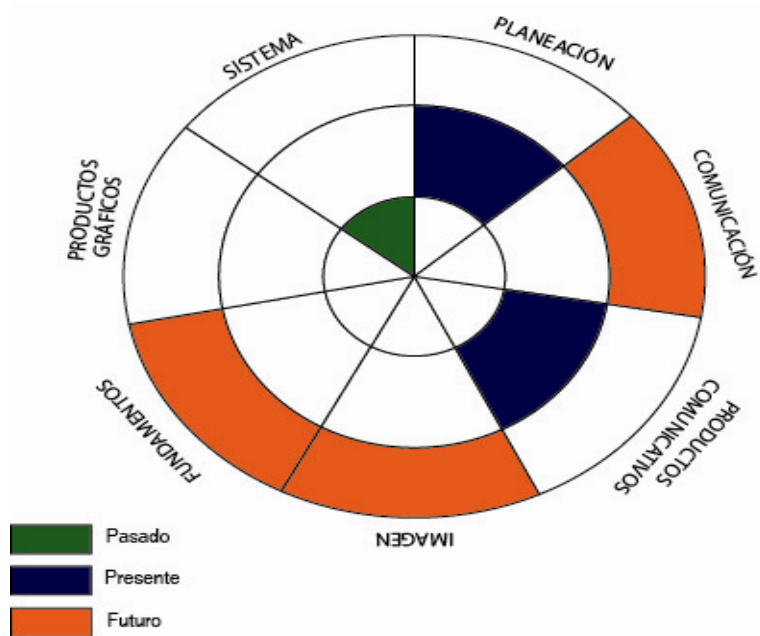
En la siguiente página, se presenta el ejemplo de cómo se vería el Electrocardiograma organizacional a partir de la primera observación sin la utilización de instrumentos:

¹⁰⁶ Apunte tomado de la clase de Comunicación institucional, impartida por el profesor Jorge Pérez Gómez, en septiembre de 2008.



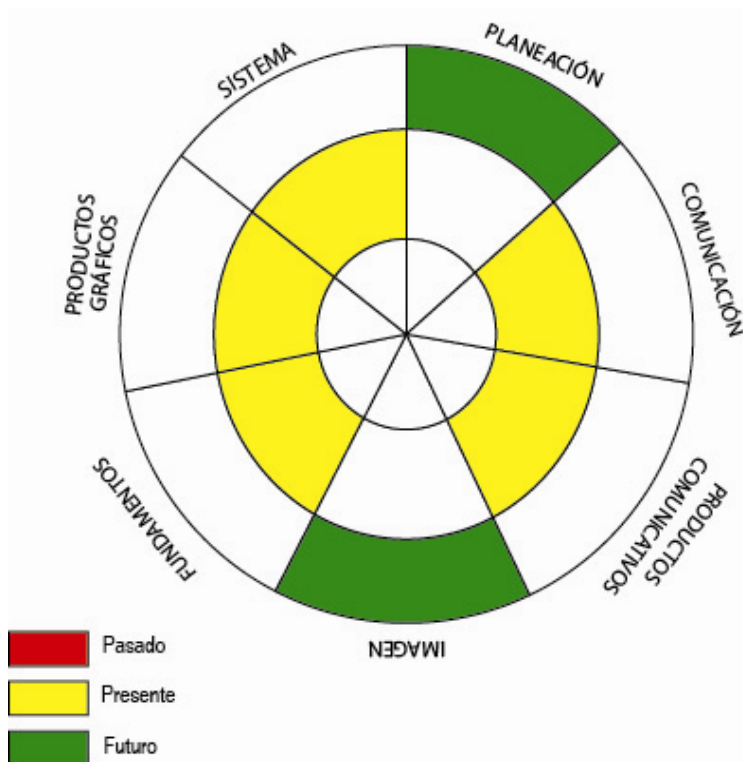
Pasado.- Se representa en color Rojo porque significa peligro.
 Presente.- El color Amarillo simboliza atención, exceso, perturbación, así como sugerir seguridad o estabilidad.
 Futuro.- El Verde connota avance y seguridad.

Ahora se mostrará un ejemplo del segundo Electrocardiograma organizacional con la información obtenida de los instrumentos:



Pasado.- El Verde oscuro significa falta de experiencia, ambición, codicia, avaricia y envidia.
 Presente.- El Azul oscuro representa alteración, impacto, estabilidad, confianza e inteligencia.
 Futuro.- El Naranja designa entusiasmo, felicidad, atracción, creatividad, determinación, éxito, ánimo y estímulo.

En seguida, se expone el primer electrocardiograma con los resultados que se observaron gracias al escuchar los relatos de los jóvenes del Escuadrón Illampú y personas externas, así como la participación del investigador dentro del grupo:



Como se puede apreciar, a primera instancia el Escuadrón Illampú se encuentra por buen camino en lo que respecta a la planeación y la imagen, tanto interna como externa. Sin embargo, la parte comunicativa no anda del todo bien, pero hay que tener en cuenta el tipo de organización que es el Illampú, se trata de un grupo no democrático.

Si tomamos en cuenta la comunicación y analizando el organigrama, los flujos de comunicación serán netamente verticales descendentes, las órdenes y decisiones las tienen los dirigentes (Coordinador-Jefatura-Jefe). Pero, cuando los Jefes están con sus Escuadras, hay una comunicación horizontal y bidireccional, puesto que el Jefe es el encargado de los muchachos y a su vez tienen contacto con sus padres de familia. La comunicación dentro del Escuadrón se encuentra en el Presente, conservadora con dinamismo.

En la categoría de Fundamentos, muchas personas no se sienten identificadas con el Escuadrón, ya que puede que algunos miembros sean nuevos o porque quizá llevan poco tiempo de haberse integrado al grupo y aún no se identifican. En cambio, los que ya llevan mínimo cuatro meses en adelante dentro del grupo, se identifican completamente con el Escuadrón. Por eso, se encuentra en el Presente, debido a que los nuevos se les empieza a inculcar la mística de la Escuadra y del Escuadrón, y aquellos que llevan cierto tiempo, aprenden a amar al grupo.

En lo que respecta a las categorías de Productos comunicativos y gráficos, se encontró que están en el mismo tiempo. Por una parte, el Escuadrón Illampú no es un grupo lucrativo, por lo que el dinero que entra es limitado y sólo se utiliza para el material de sus actividades. Es por ello, que realizar productos comunicativos más elaborados y costosos implica una

complicación, ya que ellos trabajan con base a resultados, además de que no cuentan con alguien que lo haga y no está en su planeación.

Lo que sí es importante, y se verá más adelante en el apartado de las matrices, es el hecho de crear productos comunicativos ideales para el Escuadrón, siguiendo con las características, necesidades y hasta limitaciones con las que cuentan, para que llegue a más público el deber-ser del Escuadrón.

3.2 Encuesta

Este tipo de encuestas servirán para investigar diversas categorías específicas que corresponden a la comunicación institucional, como las encuestas de imagen. Éstas proveen de información para reformar las políticas de una institución, corregir errores de concepto, determinar la atracción de los mensajes de relaciones públicas y manejar la percepción de la organización en la mente del público¹⁰⁷.

Por ser una investigación de carácter social, se utilizarán las dos metodologías, pero en su mayoría será la cualitativa, ya que se quiere investigar los problemas actitudinales que las personas tengan acerca de la imagen que presenta el Escuadrón Illampú y algunos aspectos comunicacionales.

El cuestionario tiene 30 reactivos, los cuales están divididos en siete categorías para una mejor organización de interpretación de los datos arrojados. Las categorías son las mismas que tiene el electrocardiograma organizacional, ya que con la encuesta se vaciará la información para realizar el segundo electrocardiograma y determinar el tiempo en el que se encuentra el Escuadrón en cuestión comunicacional y de imagen tanto dentro como fuera del mismo. Algunos de los reactivos presentados en la encuesta pueden ser analizados en dos o más categorías, ya que, por la raíz de la afirmación, puede ser utilizada en dos diferentes categorías.

Cabe aclarar que se repite un reactivo en el cuestionario, un error que el investigador realizó al momento de crear el instrumento. Sin embargo, este error hizo que los encuestados contestaran de diferente forma y arrojara datos interesantes, ocasionando que haya una variante al momento de graficar las preguntas; más adelante, en la sección de interpretación, se retomará.

En el siguiente listado, se encontrará la categoría en la que se encuentra el reactivo, el número del reactivo, seguido de la explicación de y cada uno de los conceptos de las afirmaciones que conforman a ésta. El o los conceptos clave serán subrayados para encontrar la importancia de lo que se está afirmando o negando, y así, para que el lector comprenda de mejor forma el vaciado de información y las interpretaciones realizadas posteriormente:

- ▶ **Sistema.**- Se refiere a la forma de organización que lleva el Escuadrón Illampú, ya sea si es una organización conservadora, donde no permite los cambios, o es dinámico, donde la innovación y la creatividad de su gente es tomada en cuenta para que pueda permanecer el grupo juvenil.

¹⁰⁷ Muriel María Luisa, *Comunicación Institucional: Enfoque social de relaciones humanas*, ed. Andina, 1980.

9.- *Los jóvenes deben de tener más disciplina.*

El concepto de disciplina se refiere a que el Escuadrón es un grupo que lleva un trabajo estricto. Los muchachos que habitan al grupo, en su mayoría, son adolescentes, una época difícil para todo joven, donde la búsqueda de una identidad y la rebeldía es lo que los caracterizan. El grupo es dirigido por jóvenes, por lo tanto, se podría pensar que no se les imparte una disciplina y que los ellos puedan aprender a ser indisciplinados.

12.- *Deberían de intervenir adultos en la organización del Escuadrón.*

En este reactivo, se especifica si los adultos, de un rango de 26 años en adelante o padres de familia, deberían de intervenir en la organización del Illampú, porque se desconfía mucho de las organizaciones que los jóvenes pueden hacer y ellos no “cuentan” con la experiencia que un adulto podría tener.

19.- *No me gusta que los jóvenes del Escuadrón vayan a Misa.*

En general, a los jóvenes no les agrada ir a Misa, debido a que se les hace aburrido y sin sentido, es una pérdida de tiempo. Pero, el Escuadrón Illampú es un grupo cristiano, por lo que es obligatorio asistir a la ceremonia, por ser una de las partes más importantes de un día en el Escuadrón, además de que es valioso para el devoto a la religión.

20.- *Los padres de familia no intervienen en el desarrollo del grupo.*

Por tratarse de un grupo dirigido por jóvenes, se puede llegar a pensar que éstos son muy herméticos y no aceptan las propuestas de los padres de familia. Además, enlazando este reactivo con el reactivo número 12, hablando de la intervención de adultos, se podría pensar que los jóvenes dirigentes no tienen la más mínima idea de cómo ser un líder o de cómo hacerse responsable de un grupo de jóvenes.

- ▶ ***Planeación.***- Esta categoría se refiere al tipo de acciones realizadas dentro del Escuadrón Illampú, si los problemas le dan una solución a corto, mediano o largo plazo. Dependiendo del tiempo de planeación será la efectividad de la misma, ya que las soluciones inmediatas a veces no son las más recomendables, lo ideal sería planear a largo plazo, aunque a veces, conforme se va ejecutando el plan, es modificando también.

22.- *No me interesa el crecimiento del Escuadrón.*

Para el Escuadrón Illampú, el crecer en número de personas y en calidad es muy importante, de hecho, es uno de los objetivos de cada Coordinador, ya sea aumentar el número de personas o mejorar la calidad de las mismas.

29.- *Estar en el Escuadrón favorece el desarrollo del joven.*

Cuando un padre de familia ingresa a sus hijos a alguna disciplina o deporte o grupo social, lo que le interesa es que su hijo se desarrolle tanto física como psicológicamente. Por lo tanto, este reactivo va dirigido a que si el muchacho al estar dentro del Escuadrón favorecerá en su desarrollo, ya que el grupo da una formación integral, es decir, física y psicológicamente.

30.- *Estar en el Escuadrón no sirve para nada.*

Muchas personas creen que estar dentro del Escuadrón es una pérdida de tiempo, sobre todo los padres de familia que desconocen completamente la filosofía del grupo, porque éstos quieren que la enseñanza sea práctica, que tenga una utilidad, es decir, que les deje una remuneración o que aprendan un oficio, por ejemplo.

- ▶ ***Comunicación.***- Se refiere al tipo de comunicación empleada tanto dentro como fuera del Illampú. En el caso de la comunicación interna, las órdenes, instrucciones, los flujos de información y/o comunicación son las correctas para que los muchachos sepan lo que está sucediendo en el Escuadrón. En el caso de la comunicación externa, se refiere a

toda la proyección, como toda la publicidad, que los otros equipos del MJC los reconozcan, etcétera.

10.- *No me informan de las actividades del Escuadrón.*

Mantener informado a los integrantes es de suma importancia, ya que el que no sepan qué actividades, qué material se requiere para la junta de Escuadrón o para la Escuadra, los afectará directamente en las puntuaciones del día, mientras que la llamada de atención será para el Jefe y este, a su vez, regañará a su Escuadra por incumplida.

16.- *No se difunde lo que realiza el Escuadrón.*

El concepto 'difundir' se refiere a lo que el Escuadrón expresa hacia afuera como grupo juvenil o como grupo cristiano. El que la gente esté enterada de las actividades del Escuadrón, dará confianza a aquellas personas que conozcan y desconozcan al grupo. Además, los podría beneficiar para que el grupo crezca y puedan llegar al objetivo del Escuadrón.

17.- *Utilizo la página del Escuadrón (Web/facebook/Hi5) para informarme.*

En conjunto con el reactivo 10, se refiere también a los flujos de información para que los miembros operacionales, tanto los Jefes, Subjefes y Escuadrilleros, sepan de las actividades que el Illampú hará sábado a sábado o si hay un aviso extraordinario o una cancelación de actividades. Es muy importante para que no haya malos entendidos entre las personas operacionales (Jefes-Escuadrilleros) y la Jefatura.

23.- *Las órdenes de los dirigentes (Jefatura/Jefes) no se entienden.*

Por tratarse de un grupo no democrático, el liderazgo, los mandatos y la comunicación comienza por la Jefatura, descendiendo a los Jefes y hasta los Escuadrilleros. El que los integrantes entiendan o no las órdenes será el éxito de la actividad o trabajo a realizar.

- ▶ **Productos comunicativos.**- En esta categoría se investigará si los productos utilizados para difundir la información o filosofía del Escuadrón Illampú, son efectivos para una buena comunicación interna y externa.

1.- *Me interesa saber acerca del Escuadrón.*

Este reactivo va dirigido a si las personas que están dentro y fuera del grupo juvenil realmente les interesa qué es lo que sucede en el Escuadrón. En teoría, los jóvenes integrantes del Illampú deberán de interesarse por lo que pasa, sin embargo, se puede dar el caso de que algunas personas no les interese lo que acontece; sucedería lo mismo con los padres de familia, personas de otros equipos del M.J.C. y ex miembros del Escuadrón.

16.- *No se difunde lo que realiza el Escuadrón.*

El concepto 'difundir' se refiere a lo que el Escuadrón expresa hacia afuera como grupo juvenil o como grupo cristiano. El que la gente esté enterada de las actividades del Escuadrón, dará confianza a aquellas personas que conozcan y desconozcan al grupo. Además, los podría beneficiar para que el grupo crezca y puedan llegar a su objetivo.

17.- *Utilizo la página del Escuadrón (Web/Facebook/Hi5) para informarme.*

En conjunto con el reactivo 10, se refiere también a los flujos de información para que los miembros operacionales, tanto los Jefes, Subjefes y Escuadrilleros, sepan de las actividades que el Illampú hará sábado a sábado o si hay un aviso extraordinario o una cancelación de actividades. Es muy importante para que no haya malos entendidos entre las personas operacionales (Jefes-Escuadrilleros) y la Jefatura.

► **Imagen.**- Esta es la categoría más importante del cuestionario, ya que es uno de los puntos clave de la investigación. Por lo tanto, se le dedica una mayor cantidad de reactivos, porque es lo que interesa la investigación y saber los problemas que afecten al Escuadrón referente a este tópico.

3.- Me agrada ver a todos los jóvenes del Escuadrón uniformados.

El indicar que los muchachos se encuentran uniformados, quiere decir que dentro del Escuadrón existe una disciplina, la cual será reflejada tanto en la vestimenta, como en las actitudes y actividades de los mismos integrantes y del Illampú en general.

4.- El Escuadrón es un grupo de jóvenes vándalos.

Por tratarse de un grupo exclusivo para varones, muchas veces es mal interpretado, ya que todo muchacho que cuente o sea creyente a la religión cristiana, podrá ser admitido en el grupo. Esto incluye a cualquier chico de cualquier clase socioeconómica, porque no hay discriminación. Al reunirse un grupo de 50 o más hombres jóvenes, podrían ser catalogados como vándalos o mal vivientes, si no se conoce la filosofía del Illampú.

5.- El Escuadrón invade muchos espacios del parque.

Por tratarse de un grupo de al menos 30 personas, las actividades se deberán de realizar en espacios amplios, para que todos puedan entrar y elaborar las actividades planeadas. El concepto *invadir* aplica cuando los muchachos estorban en otras actividades que efectúan en el parque personas ajenas al Escuadrón.

6.- En el Escuadrón no se enseñan valores.

Por tratarse de un grupo dirigido en el que se reúnen niños y muchachos cada sábado por jóvenes, se cree que no se tiene una filosofía de vida, no se *enseñan valores*. Esto lo podrían razonar personas que desconozcan al Escuadrón, aquellos que solo van de paso por el parque o les molesta la presencia de los chicos, tanto en el parque como en lugares cerrados o cerca de viviendas.

7.- Los banderines son muy importantes para los integrantes.

El portar un *banderín* es una forma de identificar al Escuadrón porque ni el grupo Scout que se encuentra en el mismo parque porta *banderines*. Los *banderines* son parte de la mística del Escuadrón y es lo que identifica a una Escuadra de otra y lo tratan con respecto porque también es parte de su identidad.

8.- Los deportes que practican los jóvenes en el Escuadrón favorecen su desarrollo físico.
Son actividades que destacan al Escuadrón, ya que son diferentes a los que conocemos. Por tratarse de actividades físicas se considera que el muchacho tendrá un cuerpo sano y una mente sana.

9.- Los jóvenes deben de tener más disciplina.

El concepto de *disciplina* a la edad de la adolescencia es muy importante, ya que es en esta etapa donde comienza la rebeldía de los adolescentes. Sin embargo, el Escuadrón es un grupo disciplinado y el hecho de que sea dirigido por jóvenes, se piensa que no se les enseña o aplica disciplina.

13.- Las actividades del Escuadrón son agresivas.

Por ser un grupo para varones, realizan actividades distintas a las de otro grupo juvenil. Los deportes practicados en este grupo, en su mayoría, son de contacto, por lo tanto, la participación de los muchachos puede ser un tanto *agresiva*, ya que hay ocasiones en el que los ellos utilizan la fuerza y el sometimiento para ganar los deportes. Esta pregunta se encuentra en conjunto con los reactivos 4, 8 y 18.

14.- *Los jóvenes están siendo formados para una secta.*

El que los muchachos se encuentren en un grupo exclusivamente para varones, practiquen deportes de contacto, griten constantemente, y su edad va de los 12 hasta los 23 años, además de que la filosofía del Escuadrón es netamente cristiana, podría tacharse al grupo como *secta* o por lo menos no les enseñen valores, que no tienen disciplina o que simplemente van a perder el tiempo.

18.- *En comparación del grupo de Scouts, el Escuadrón es más "rudo".*

Al ser comparados constantemente con el grupo Scout, los chicos del Escuadrón tratan de realizar actividades diferentes y deportes de contacto, ya que ellos mismos catalogan a los Scouts como "aburridos", "ñoños", "tontos", "ridículos", etcétera. Es por ello, que el concepto de rudeza afectaría a la imagen de estos jóvenes. En conjunto con el reactivo 4, los *vándalos* son *rudos* al momento de realizar sus actos, por lo que también se les atribuye el adjetivo *rudo*.

24.- *El Escuadrón es conocido por otros grupos de jóvenes.*

Puede parecer un grupo hermético, en el que sólo entren varones y no tengan contacto con otros muchachos, niños o niñas dentro del M.J.C., incluso, por otros grupos juveniles fuera del Movimiento, como grupos juveniles religiosos, equipos de algún deporte (futbol, básquetbol), grupos escolares, etcétera.

25.- *El Escuadrón no es un grupo unido.*

Constantemente hay competencias y eso incluye los deportes de contacto propios del Escuadrón, por lo tanto, se podría pensar que el *grupo no es unido*, que no se enseñan a trabajar en equipo y que no tienen los valores de la cooperación, tolerancia y respeto.

27.- *Es molesto escuchar que los jóvenes estén gritando todo el día.*

Personas que no conozcan al grupo juvenil y escuchen que ellos gritan gran parte del día, se les podría tomar como locos y a las personas que rondan el parque les podría molestar, sobre todo, a los vecinos que viven cerca del parque o de la explanada de la iglesia, donde ellos terminan el día.

- ▶ **Productos gráficos.**- En esta categoría, se quiere saber qué instrumentos utiliza el Escuadrón Illampú para promocionarse ante los demás y su gente. También, se verá a quiénes estarán dirigidos los instrumentos y quiénes los utilizarán, ya que no todos los chicos del Escuadrón tienen la oportunidad de conocer estos productos porque serán dirigidos para personas externas.

1.- *Me interesa saber acerca del Escuadrón.*

Este reactivo va dirigido a si las personas que están dentro y fuera del grupo juvenil realmente les interesa qué es lo que sucede en el Escuadrón. En teoría, los jóvenes integrantes del Illampú deberán de cautivarse por lo que pasa, sin embargo, se puede dar el caso de que algunas personas no les es indiferente; sucedería lo mismo con los padres de familia, personas de otros equipos del M.J.C. y ex miembros del Escuadrón.

21.- *Los manuales (cursos de adelanto) no los entiendo.*

Los *cursos de adelanto* o *manuales* son documentos muy importantes para el Escuadrón porque es ahí donde vienen los conocimientos básicos y avanzados que todo miembro del grupo deberá saber. El tener las indicaciones, conceptos e instrucciones claras, es como el Jefe o Escudrillero podrá aprender y crecer dentro de la organización.

► **Fundamentos.**- Esta última categoría, presenta qué tan comprometido está el miembro del Illampú ante la organización. Es aquí donde se ponen a prueba todos los elementos del Escuadrón para hacer que su gente se sienta identificada y comprometida con el mismo. Aquí se analizará si hay difusión, de la filosofía de la organización e identificación de sus miembros con el Escuadrón. El que los miembros se sientan identificados y comprometidos con el grupo, hará que los objetivos planteados dentro del Illampú sean alcanzados.

2.- Desconozco quién dirige al Escuadrón.

El concepto *dirigir* se refiere a quién maneja y organiza las actividades en el Escuadrón Illampú. Para las personas que desconocen al grupo, tanto adultos como nuevos miembros, no saben las jerarquías existentes; mientras que aquellos que llevan cierto tiempo dentro del grupo, conocen perfectamente quienes son las cabezas en el Escuadrón. Se puede dar el caso en que algunos miembros activos *desconozcan* a los que dirigen, es decir, no estén de acuerdo que sea esa persona quien dirija, ya sea por su mal trabajo o por sus actitudes, pueden perder el respeto por parte de los muchachos y *desconocerlo* como autoridad.

11.- No conozco el objetivo del Escuadrón. Conocer el o los *objetivos* del grupo, mostrará el camino a seguir en la organización. El que los muchachos los conozcan implicará que hay buena comunicación interna, de lo contrario, los muchachos no tendrán la razón de ser tanto del Escuadrón, como del trabajo que ellos realizan.

15.- No me identifico con el Escuadrón.

Es muy importante que los muchachos se sientan como en casa, trabajando con alegría y compartiendo momentos especiales con sus compañeros. El Escuadrón tiene la obligación de ayudarlo a los adolescentes que lo integran a encontrar una identidad en ellos. La *identificación* se dará cuando los muchachos encuentren en el Escuadrón algo útil, algo con el que puedan relacionar sus problemas y necesidades con los demás integrantes y con la filosofía del Illampú.

24.- El Escuadrón es conocido por otros grupos de jóvenes.

Puede parecer un grupo hermético, en el que sólo entren varones y no tengan contacto con otros muchachos, niños o niñas dentro del M.J.C., incluso, por otros grupos juveniles fuera del Movimiento, como grupos juveniles religiosos, equipos de algún deporte (futbol, básquetbol), grupos escolares, etcétera.

26.- Los volantes no sirven para invitar a más personas.

Uno de las herramientas más utilizadas por los muchachos para reclutar gente son los volantes. En éstos, viene una breve información de lo que es el Escuadrón. El concepto *invitación* se refiere a cómo los chicos utilizan el discurso oral para convencer a nuevos prospectos a que se integren al Illampú y ofrecerles el volante. Lo que se quiere rescatar del reactivo es saber si realmente la herramienta funciona o diseñar una nueva o mejor estrategia para el reclutamiento.

28.- No se difunde lo que realiza el Escuadrón.

El concepto *difundir* se refiere a lo que el Escuadrón expresa hacia afuera como grupo juvenil o como grupo cristiano. El que la gente esté enterada de las actividades del Escuadrón, dará confianza tanto a los integrantes del grupo, como a personas externas. Además, podría beneficiarlos para que el grupo crezca y puedan llegar al objetivo.

En la siguiente página, se presentará a continuación el modelo de encuesta utilizado para la investigación.

Afirmación	Categoría	Categoría	Categoría	Categoría	Categoría
1. Me interesa saber acerca del Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
2. Desconozco quién dirige al Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
3. Me agrada ver a todos los jóvenes del Escuadrón con uniforme	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
4. El Escuadrón es un grupo de jóvenes vándalos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
5. El Escuadrón invade muchos espacios del parque	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
6. En el Escuadrón no se enseñan valores	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
7. Los banderines son muy importantes para los integrantes	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
8. Los deportes que practican los jóvenes en el Escuadrón favorecen su desarrollo físico	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
9. Los jóvenes deben de tener más disciplina	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
10. No me informan de las actividades del Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
11. No conozco el objetivo del Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
12. Deberían de intervenir adultos en la organización del Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
13. Las actividades del Escuadrón son agresivas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
14. Los jóvenes están siendo formados para una secta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
15. No me identifico con el Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
16. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
17. Utilizo la página del Escuadrón (Web/Facebook/Hi5) para informarme	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
18. En comparación con el grupo Scout, el Escuadrón es más "rudo"	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
19. No me gusta que los jóvenes del Escuadrón vayan a Misa	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
20. Los padres de familia no intervienen en el desarrollo del grupo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
21. Los manuales (Cursos de adelanto) no los entiendo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo

Afirmación	Categoría	Categoría	Categoría	Categoría	Categoría
22. No me interesa el crecimiento del Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
23. Las órdenes de los dirigentes (Jefatura/Jefes) no se entienden	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
24. El Escuadrón es conocido por otros grupos de jóvenes	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
25. El Escuadrón no es un grupo unido	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
26. Los volantes no sirven para invitar a más personas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
27. Es molesto escuchar que los jóvenes estén gritando todo el día	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
28. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
29. Estar en el Escuadrón favorece el desarrollo del joven	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
30. Estar en el Escuadrón no sirve para nada	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo

Como se decía anteriormente, el universo encuestado fue de 50 personas, 11 mujeres y 39 hombres, con un margen de error de +/- 5. Las edades de los encuestados van de los 11 a los 51 años. A simple vista, se podría decir que el rango de edades es demasiado grande, pero hay que tener en cuenta que la mayor parte de los encuestados fueron los jóvenes del Escuadrón Illampú, que son el 60% de la muestra (30 encuestados) y el 40% restante son personas externas al Escuadrón, como el grupo de niñas, ex miembros del Escuadrón y padres de familia.

En la siguiente página, se presentarán dos tablas (Tabla 1 y Tabla 2) donde se vacía la información del número de personas que escogieron cierta categoría por sexo y posteriormente se mostrarán gráficamente los resultados de cada una de las afirmaciones tomando en cuenta el total de los encuestados. Esto ayudará a comprender de mejor forma la percepción que tienen las personas acerca del Escuadrón Illampú.

Tabla 1. Afirmación de Hombres

Afirmación Hombres	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
1. Me interesa saber acerca del Escuadrón	31	5	2		1
2. Desconozco quién dirige al Escuadrón	1	1	5	5	27
3. Me agrada ver a todos los jóvenes del Escuadrón con uniforme	32	3	3		1
4. El Escuadrón es un grupo de jóvenes vándalos	2		2	4	31
5. El Escuadrón invade muchos espacios del parque	4	3	7	4	21
6. En el Escuadrón no se enseñan valores	4	1	2	6	26
7. Los banderines son muy importantes para los integrantes	30	5	2		2
8. Los deportes que practican los jóvenes en el Escuadrón favorecen su desarrollo físico	32	5			1
9. Los jóvenes deben de tener más disciplina	19	12	5	1	2
10. No me informan de las actividades del Escuadrón	10	3	5	5	13
11. No conozco el objetivo del Escuadrón	3		2	5	29
12. Deberían de intervenir adultos en la organización del Escuadrón	1	3	5	7	22
13. Las actividades del Escuadrón son agresivas	4	1	11	8	15
14. Los jóvenes están siendo formados para una secta			3	8	28
15. No me identifico con el Escuadrón	2	1	3	7	26
16. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	3	2	11	5	18
17. Utilizo la página del Escuadrón (Web/Facebook/HS) para informarme	8	5	7	5	14
18. En comparación con el grupo Seour, el Escuadrón es más "rudo"	26	5	5	1	1
19. No me gusta que los jóvenes del Escuadrón vayan a Misa	5	1	7	5	21
20. Los padres de familia no interfiere en el desarrollo del grupo	4	1	5	5	21
21. Los manuales (Cursos de adelantó) no los entiendo	2	1	5	6	25
22. No me interesa el crecimiento del Escuadrón	1	2	3	3	30
23. Las órdenes de los dirigentes (Jefatura/Jefes) no se entienden	1	1	8	6	23
24. El Escuadrón es conocido por otros grupos juveniles	13	7	12	5	2
25. El Escuadrón no es un grupo unido	6	1	2	3	27
26. Los voluntarios no sirven para invitar a más personas	9	2	13	4	11
27. Es molesto escuchar que los jóvenes estén gritando todo el día		2	9	7	21
28. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	4	14		8	12
29. Estar en el Escuadrón favorece el desarrollo del joven	31	5	1		2
30. Estar en el Escuadrón no sirve para nada	1		1		37

Tabla 2. Afirmación Mujeres

Afirmación Mujeres	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en general	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo en general	Totalmente en desacuerdo
1. Me interesa saber acerca del Escuadrón	7	3	1		
2. Desconozco quién dirige al Escuadrón	2	2			7
3. Me agrada ver a todos los jóvenes de Escuadrón con uniforme	10	1			
4. El Escuadrón es un grupo de jóvenes vándalos				1	9
5. El Escuadrón invade muchos espacios del parque	1		1	4	5
6. En el Escuadrón no se enseñan valores	1				10
7. Los banderines son muy importantes para los integrantes	8	3			
8. Los deportes que practican los jóvenes en el Escuadrón favorecen su desarrollo físico	7	2	2		
9. Los jóvenes deben de tener más disciplina	4	5	2		
10. No me informan de las actividades del Escuadrón	1	3	5		2
11. No conozco el objetivo del Escuadrón	2	1	1	2	5
12. Deberían de intervenir adultos en la organización del Escuadrón			1	1	9
13. Las actividades del Escuadrón son agresivas	1	2	5	1	2
14. Los jóvenes están siendo formados para una secta				1	10
15. No me identifico con el Escuadrón		1	1	1	8
16. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	1	3	1	1	5
17. Utilizo la página del Escuadrón (Web/Facebook/H15) para informarme	1	1	4	2	3
18. En comparación con el grupo Scout, el Escuadrón es más "rudo"	3	1	6		1
19. No me gusta que los jóvenes del Escuadrón vayan a Misa	1			2	8
20. Los padres de familia no intervienen en el desarrollo del grupo	1	1	2	2	5
21. Los manuales (Cursos de adelanto) no los entiendo	1		3	1	6
22. No me interesa el crecimiento del Escuadrón	1	1	1	1	7
23. Las órdenes de los dirigentes (Jefatura/Jefes) no se entienden	1		3		7
24. El Escuadrón es conocido por otros grupos juveniles	2	4	3	2	
25. El Escuadrón no es un grupo unido	1				10
26. Los volantes no sirven para invitar a más personas			4	1	6
27. Es molesto escuchar que los jóvenes estén gritando todo el día			3	2	6
28. No se difunde lo que realiza el Escuadrón	1	2	1	1	6
29. Estar en el Escuadrón favorece el desarrollo del joven	10	1		1	10
30. Estar en el Escuadrón no sirve para nada				1	10

3.2.1 Interpretación

Como se puede apreciar en las gráficas, tanto a hombres como a mujeres, les es importante conocer información del Escuadrón como: quién lo dirige, si el grupo está creciendo, sobre su aspecto físico, como en la vestimenta o por medio de los artículos que utilizan para diferenciarse (la Mística), en el desarrollo del adolescente, ya sea física o intelectual.

También, gran parte de los encuestados concuerdan con que se identifican plenamente con el grupo, además de que conocen sus fundamentos y las actividades. La mayoría de ellos concuerda que las actividades practicadas dentro del Escuadrón son buenas, incluso el ir a la ceremonia religiosa o Misa y las enseñanzas que da el grupo, sí tiene beneficios para los que lleguen a ser miembros.

En cuestiones de comunicación, un 30% de los encuestados coinciden en que sí están informados de las actividades del Escuadrón; sin embargo, un 22% de éstos dicen que no están enterados y por último, el 26% se encuentran en una posición neutral.

Pero encontramos una anomalía y es aquí donde se pone al descubierto el error hecho por el investigador: el reactivo *No se difunde lo que realiza el Escuadrón*, está repetida, aparece en los reactivos 16 y 28. En el reactivo 16, el 46% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo al momento de decir que el Escuadrón no difunde lo que realiza, sólo un 8% está de acuerdo con esta afirmación; en cambio, el 24% se encuentra en una posición neutral en la que consideró plenamente que desconocen si el Escuadrón difunde o no información hacia el exterior.

Lo interesante surge cuando se repite la misma pregunta en el número 28, donde el 37% dice que está en desacuerdo totalmente al mencionar que el Escuadrón no difunde lo que realiza; el 33% dice estar de acuerdo en general sobre esta afirmación; el 10% dice estar totalmente de acuerdo, un 18% dice estar en desacuerdo general, mientras que un 2% dice estar neutral.

Si se comparan las respuestas de los dos reactivos, se puede encontrar que en efecto, los encuestados están en desacuerdo con la afirmación; pero hay ciertas variaciones interesantes: en las preguntas 16 y 28, el porcentaje de personas que opinó que están de acuerdo con la afirmación pasó del 8 al 10% respectivamente, mientras que las personas que se encontraban en una posición neutral pasó del 24%, en la pregunta 16, al 2%, en la pregunta 28; eso quiere decir que las personas encuestadas le dio una valoración más fuerte a la afirmación en el reactivo 28 que simplemente postularse como neutral.

Otro punto interesante es que las personas que están de acuerdo con la afirmación en general (esto quiere decir que las personas no están convencidas del todo acerca de la afirmación), en la pregunta 16 es un porcentaje pequeño, el 10%; mientras que en el otro reactivo, aumenta el porcentaje, con un 33%.

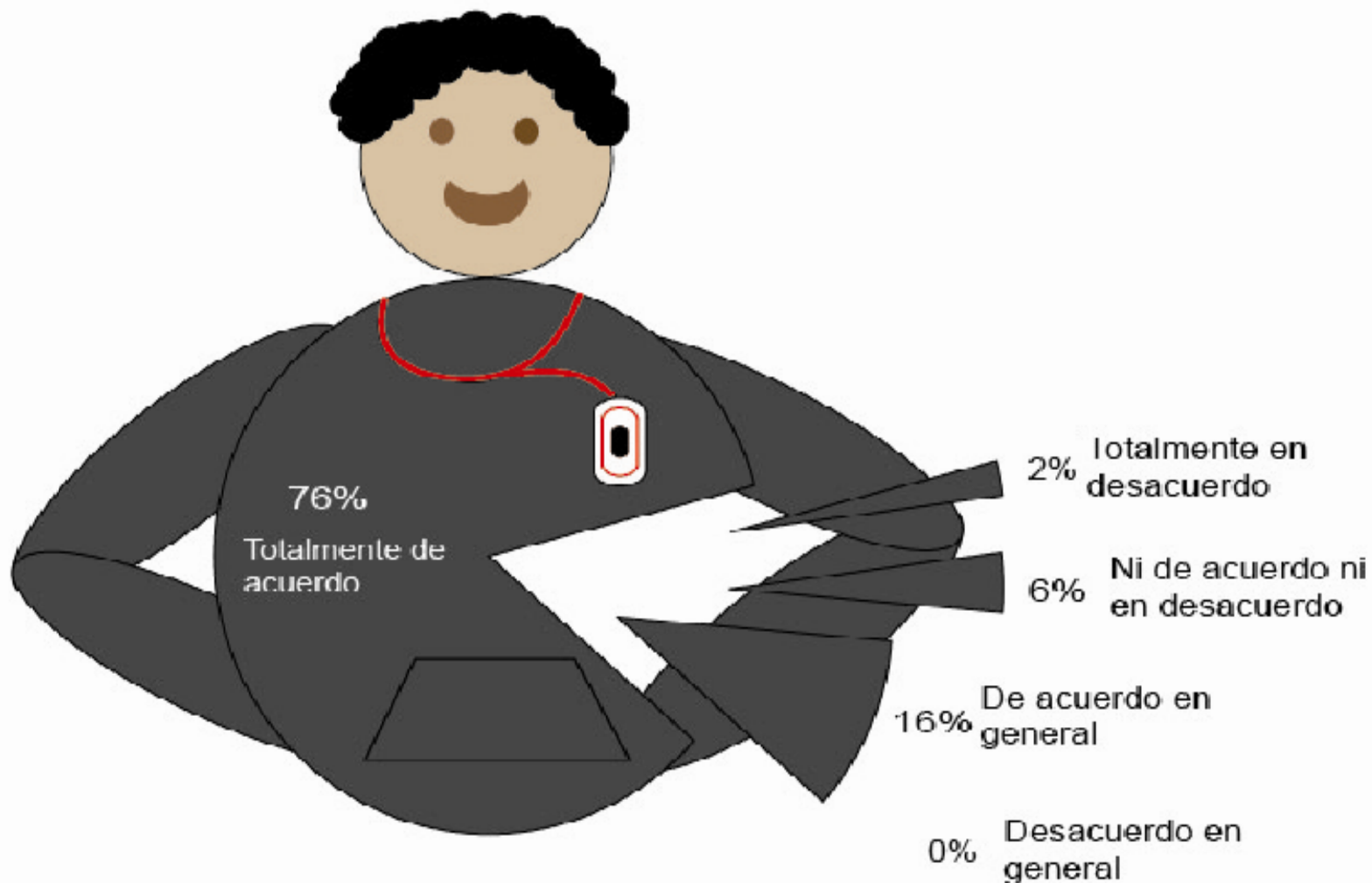
En conclusión a este punto, se puede decir que las personas encuestadas podrían estar confundidas al momento de saber si el Illampú difunde o no lo que realiza. Esto enciende la alerta en el Escuadrón, ya que es aquí donde se puede comenzar a trabajar para darse a conocer ante su público externo, que es el que casi no los conoce.

Siguiendo con el punto de la comunicación en el Escuadrón, se mencionó anteriormente que la gente sí cree que el grupo difunde información, pero al momento de analizar las cuestiones sobre productos comunicativos, el 35% dice no utilizar la página del Escuadrón para informarse y el 16% dice que sí lo hace, mientras que el 23% se encuentra en una posición neutral.

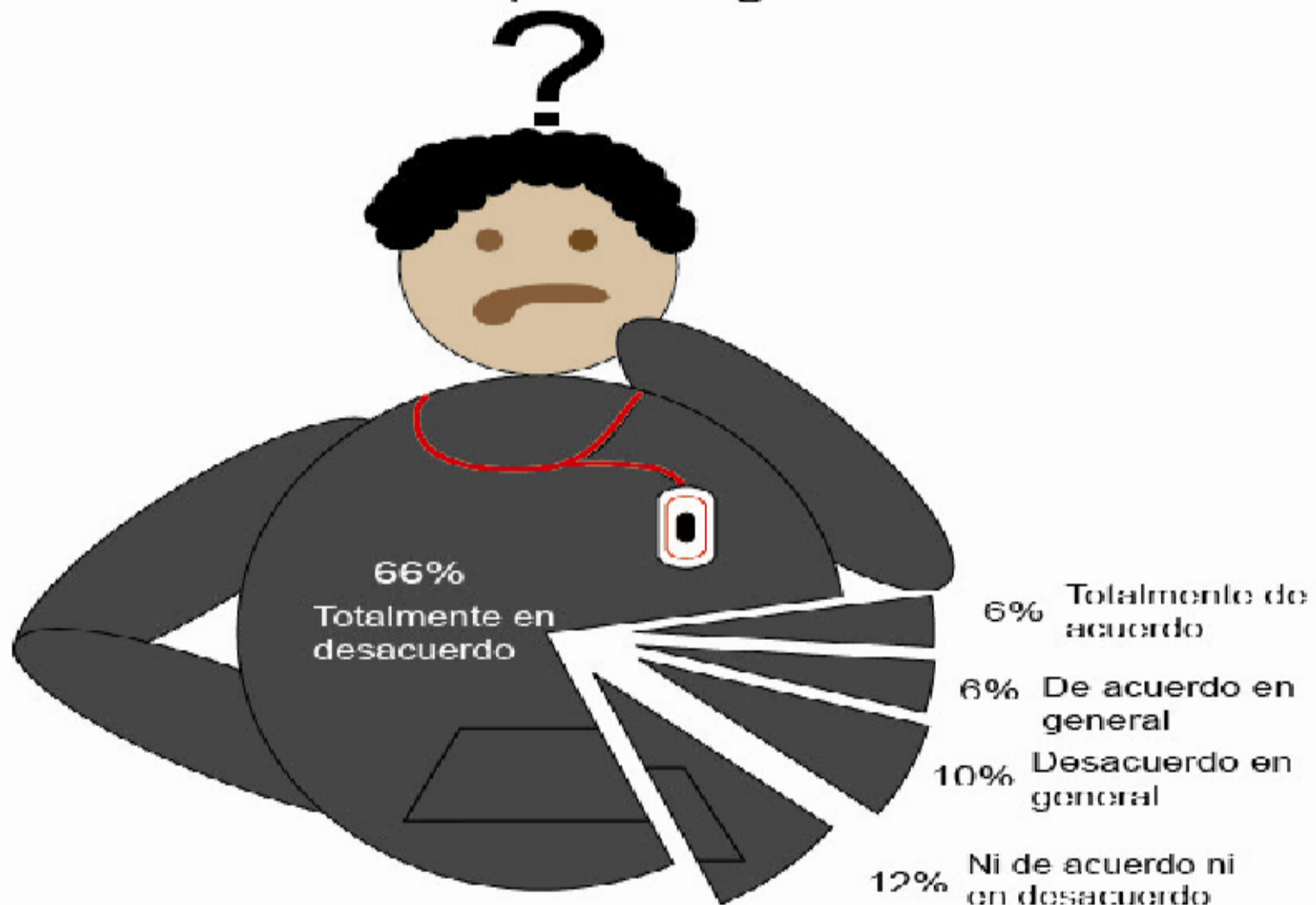
Analizando estas últimas cuestiones y con la ayuda de la observación participativa y escuchando lo que los miembros del Escuadrón decían con respecto a esta última afirmación, mencionaban disgustos sobre la página del Escuadrón, ya que la Jefatura no daba los avisos por este medio sobre las actividades futuras. Se ha encontrado aquí un problema de comunicación interna.

En seguida, se presentarán las gráficas que ilustran con mayor claridad los resultados obtenidos en la encuesta:

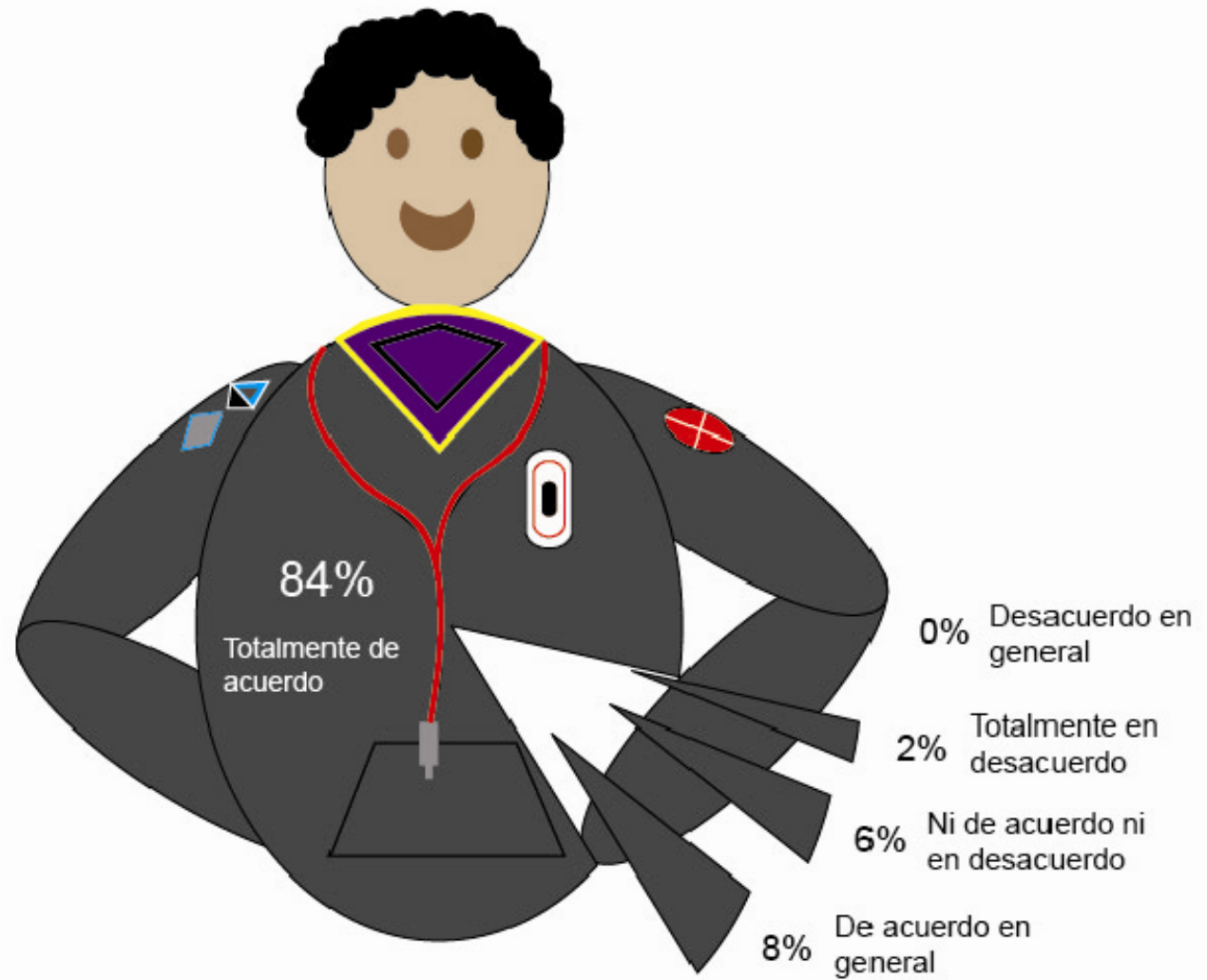
1.- Me interesa saber acerca del Escuadrón



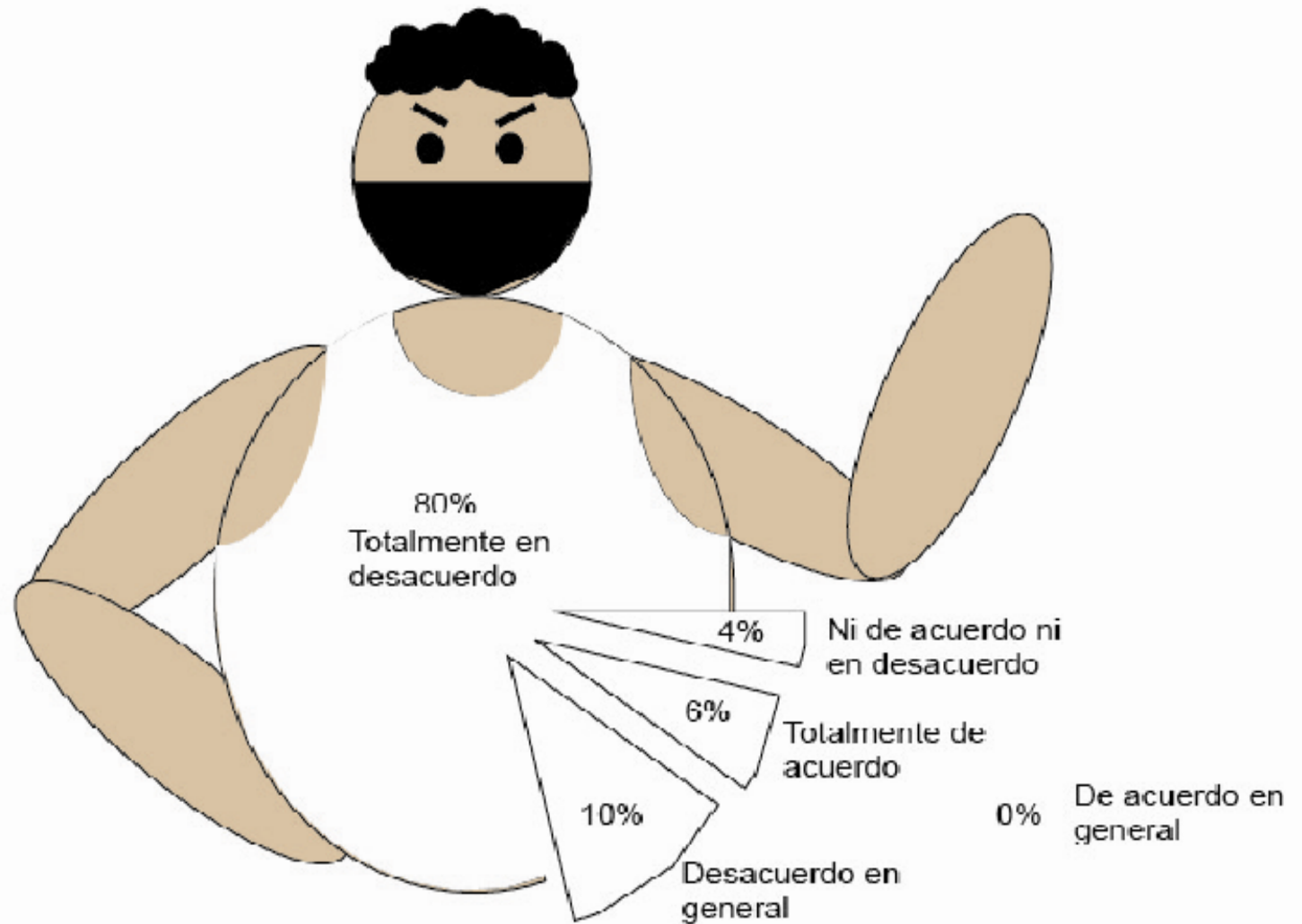
2.- Desconozco quien dirige el Escuadrón



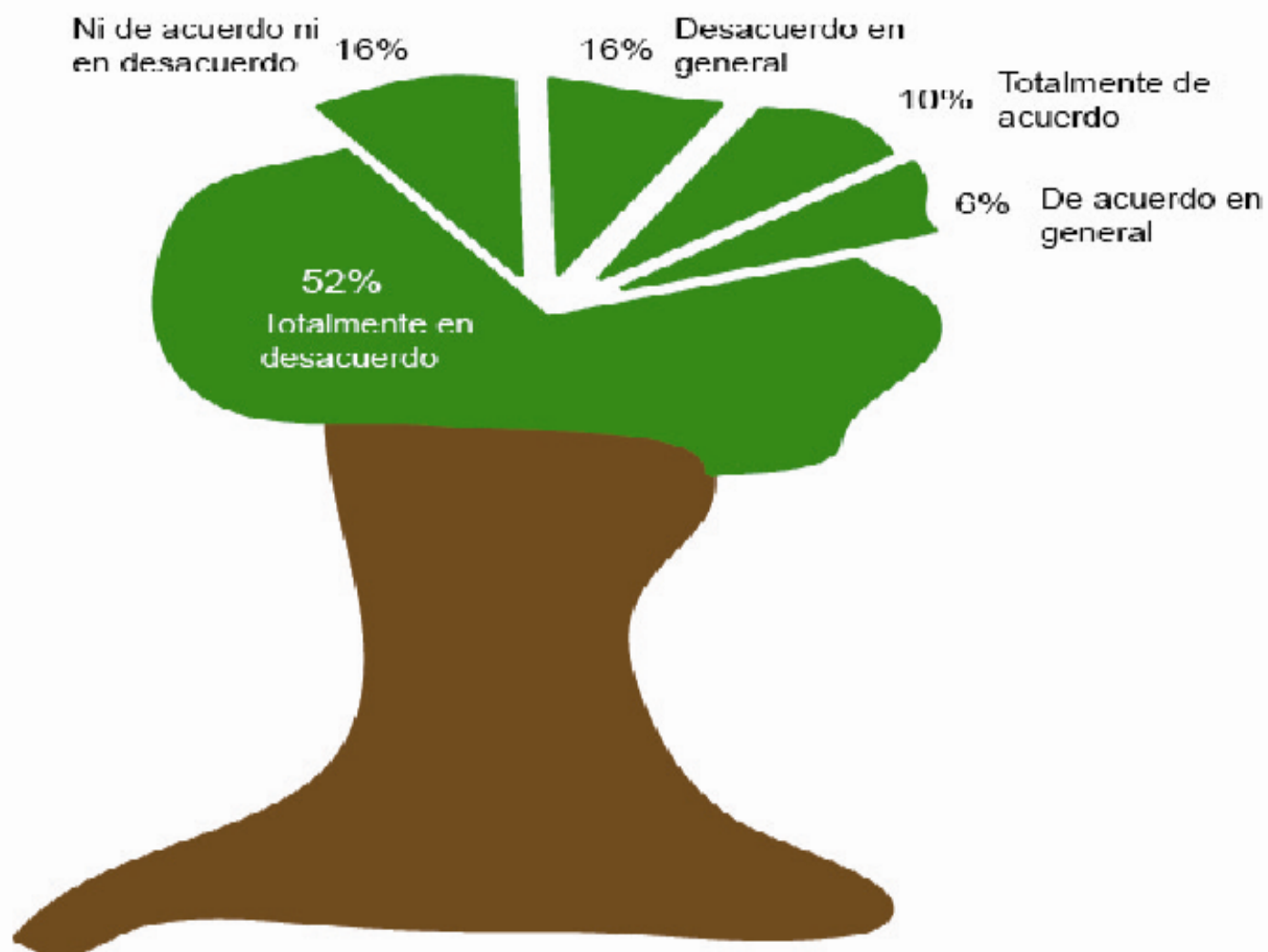
3.- Me agrada ver a todos los jóvenes del Escuadrón uniformados



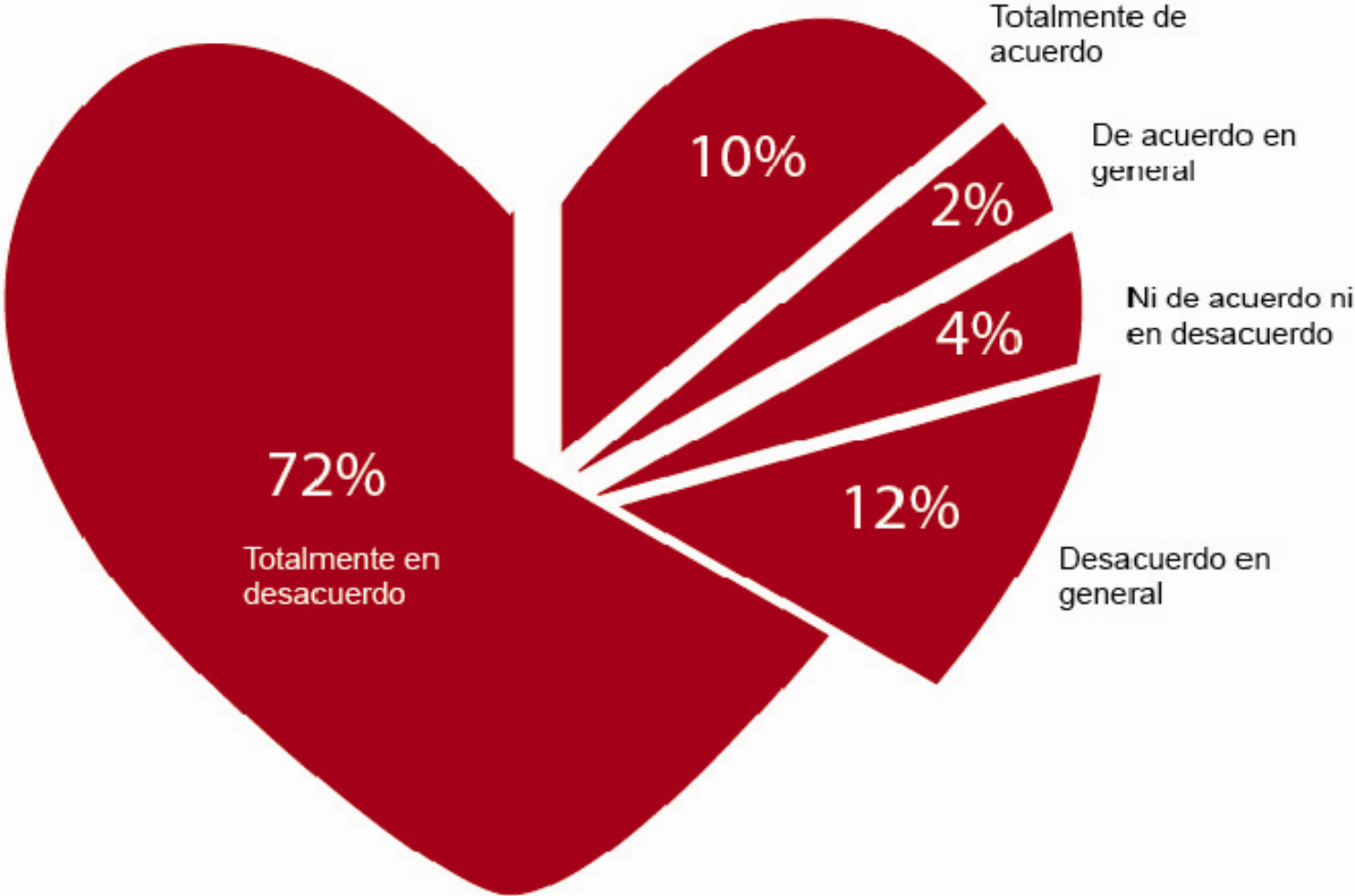
4.- El Escuadrón es un grupo de jóvenes vándalos



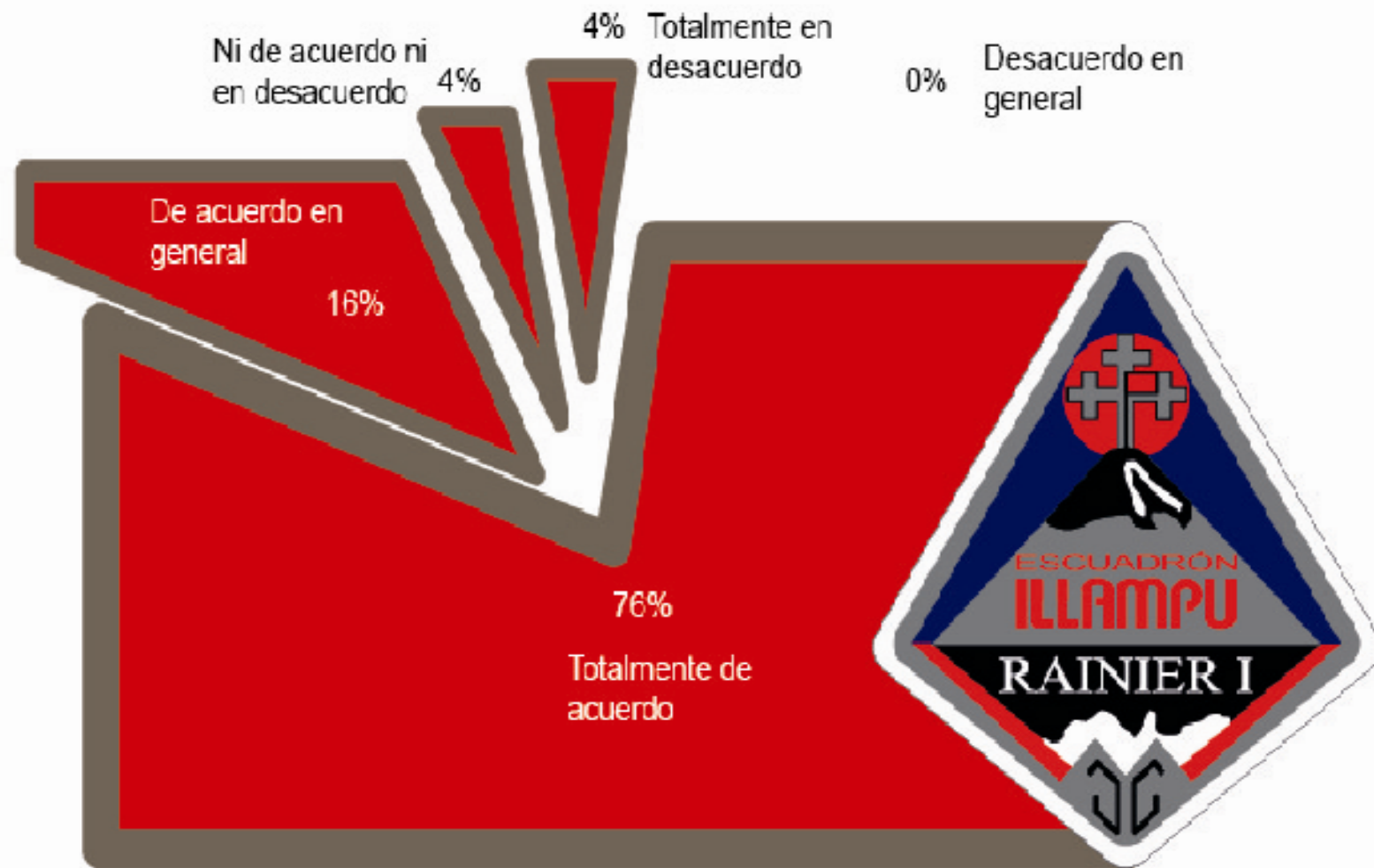
5.- El Escuadrón invade muchos espacios del parque



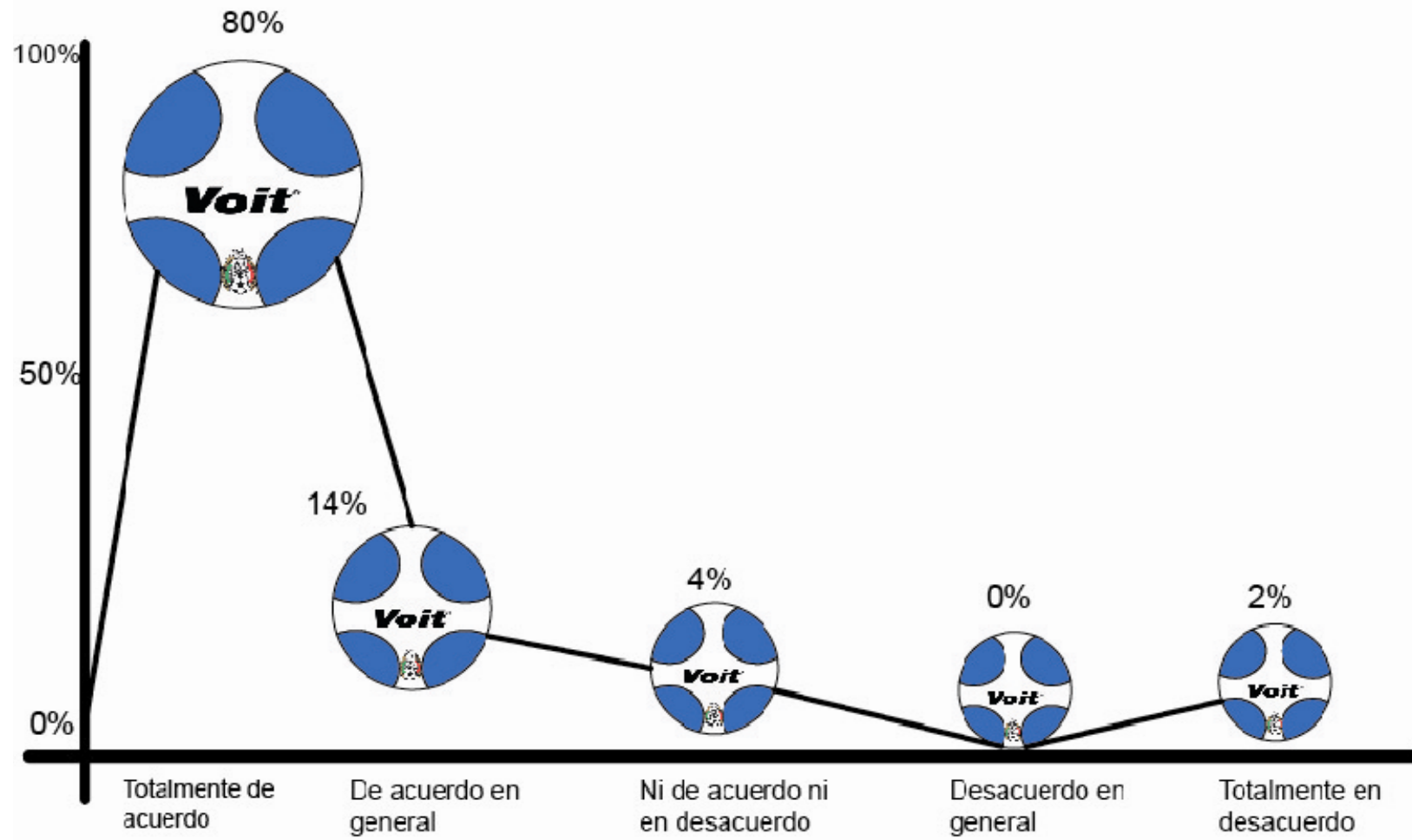
6.- En el Escuadrón no se enseñan valores



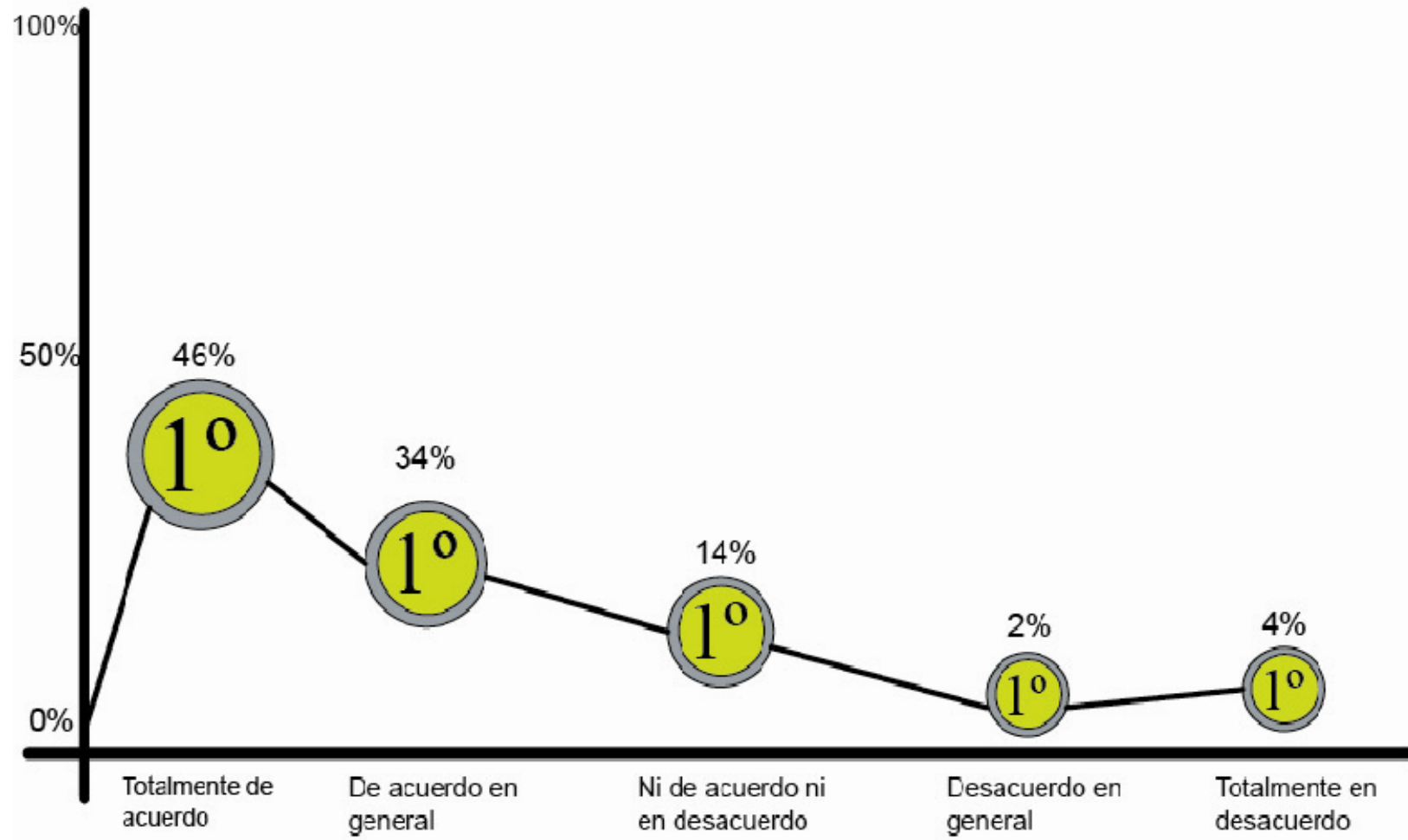
7.- Los banderines son muy importantes para los integrantes



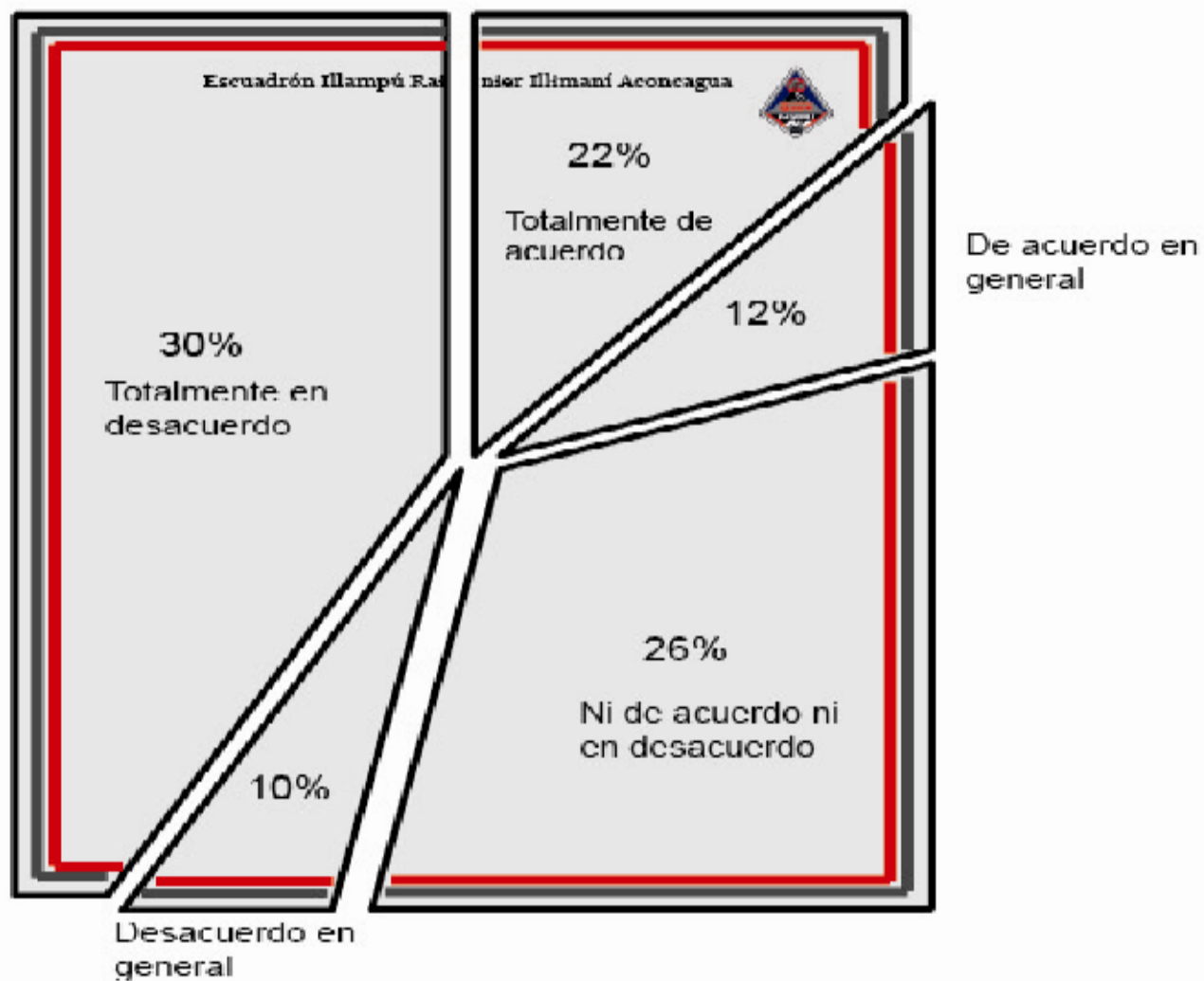
8.- Los deportes que practican los jóvenes en el Escuadrón favorecen su desarrollo físico



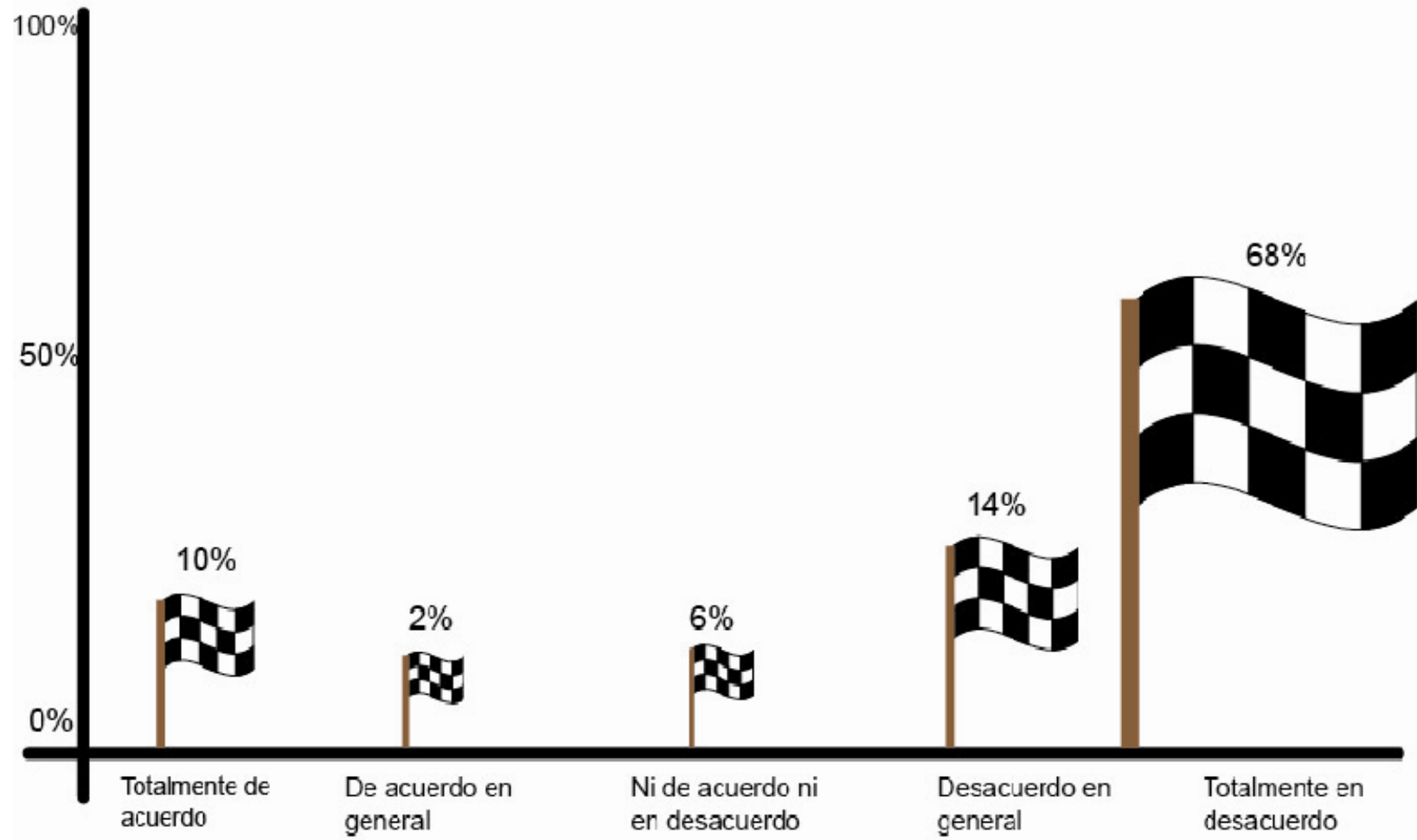
9.- Los jóvenes deben de tener más disciplina



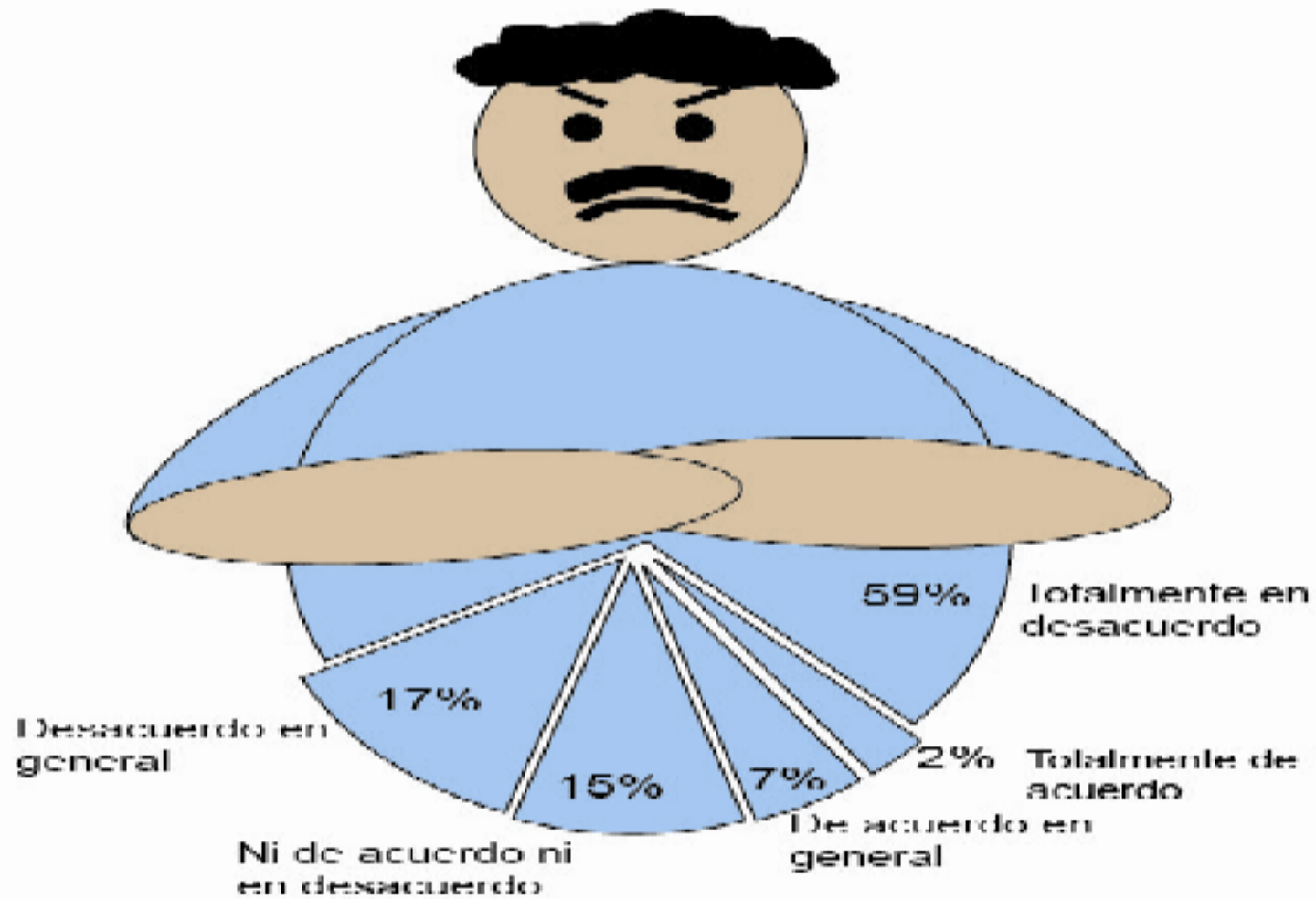
10.- No me informan de las actividades del Escuadrón



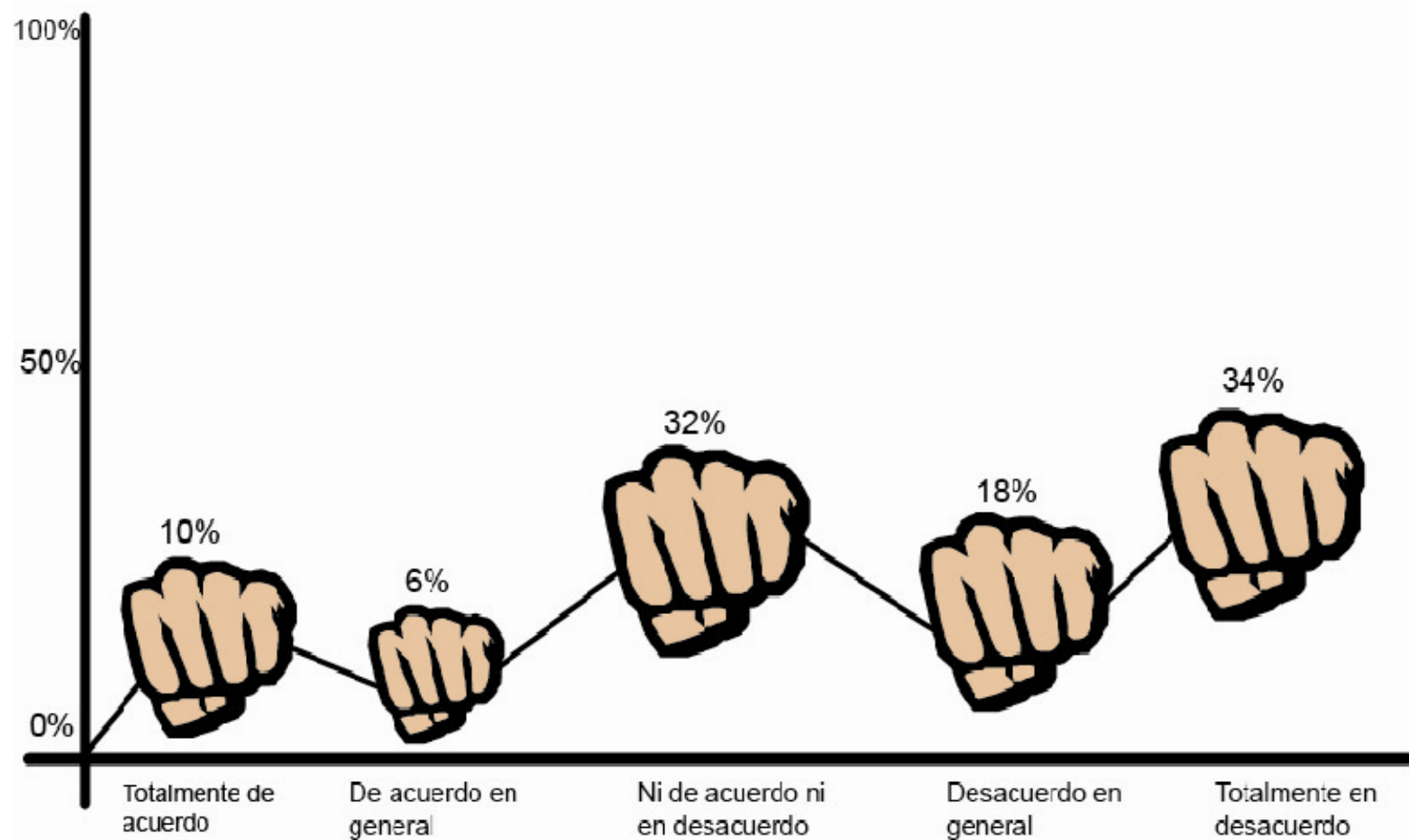
11.- No conozco el objetivo del Escuadrón



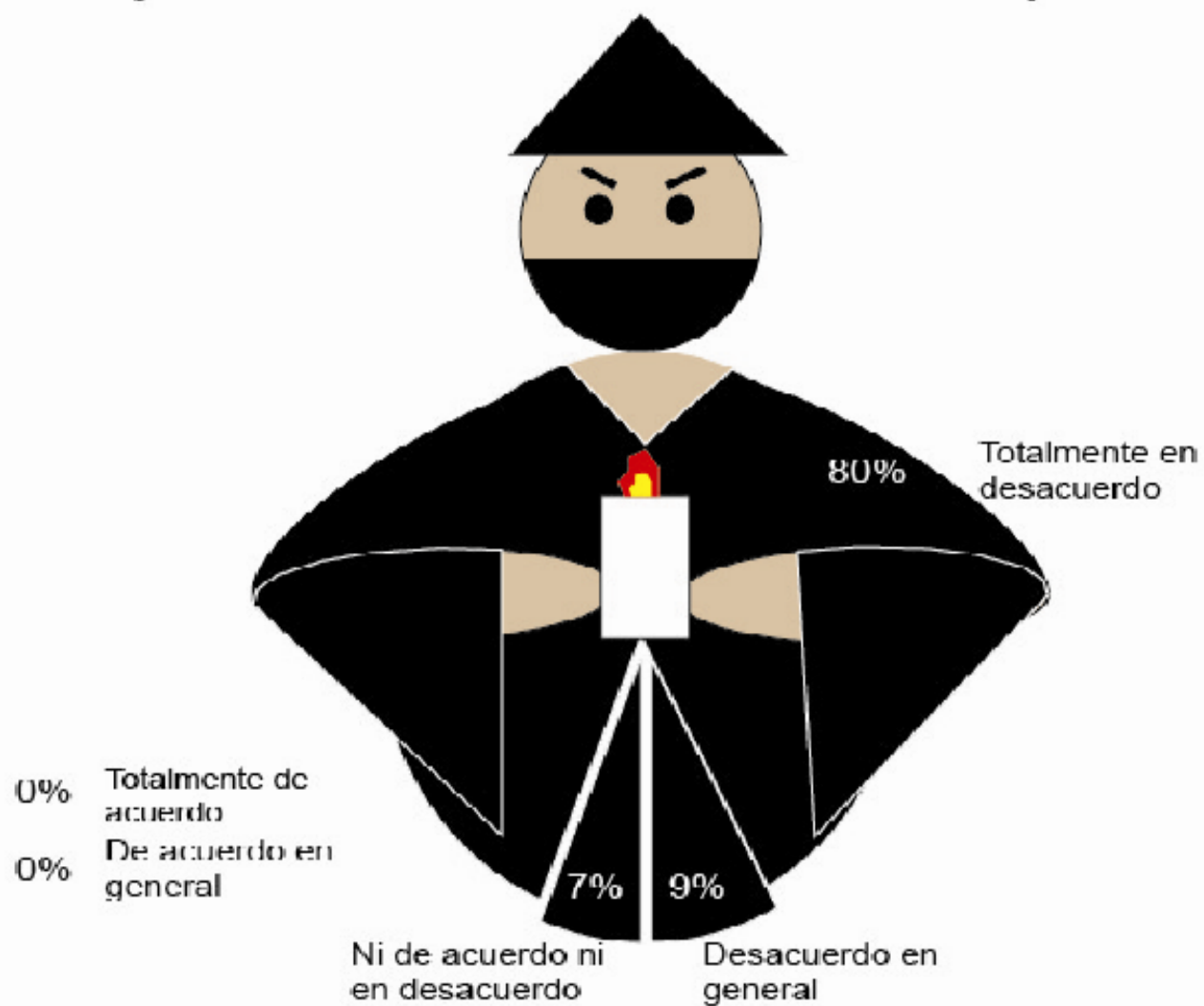
12.- Deberían de intervenir adultos en la organización del Escuadrón



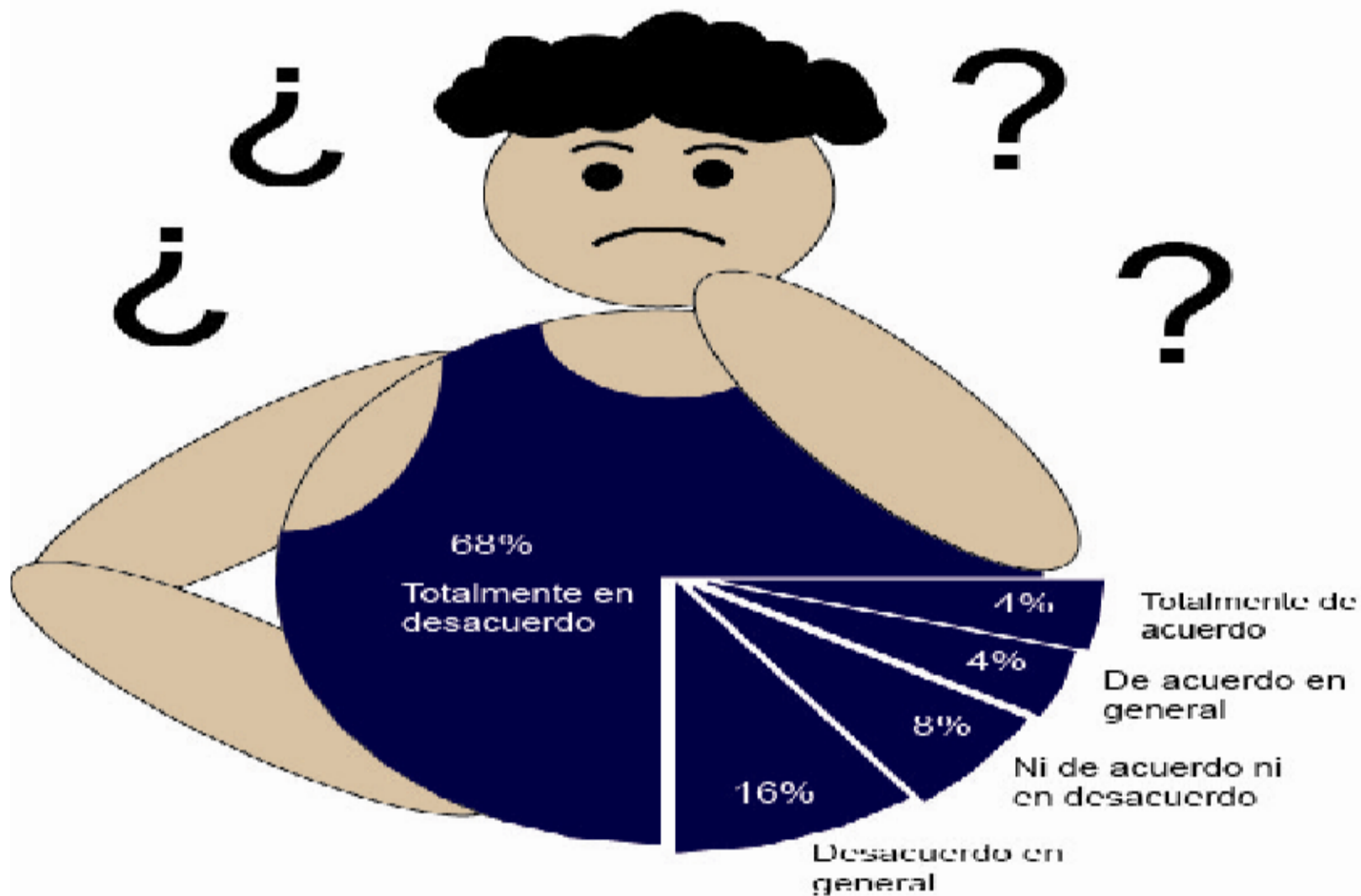
13.- Las actividades del Escuadrón son agresivas



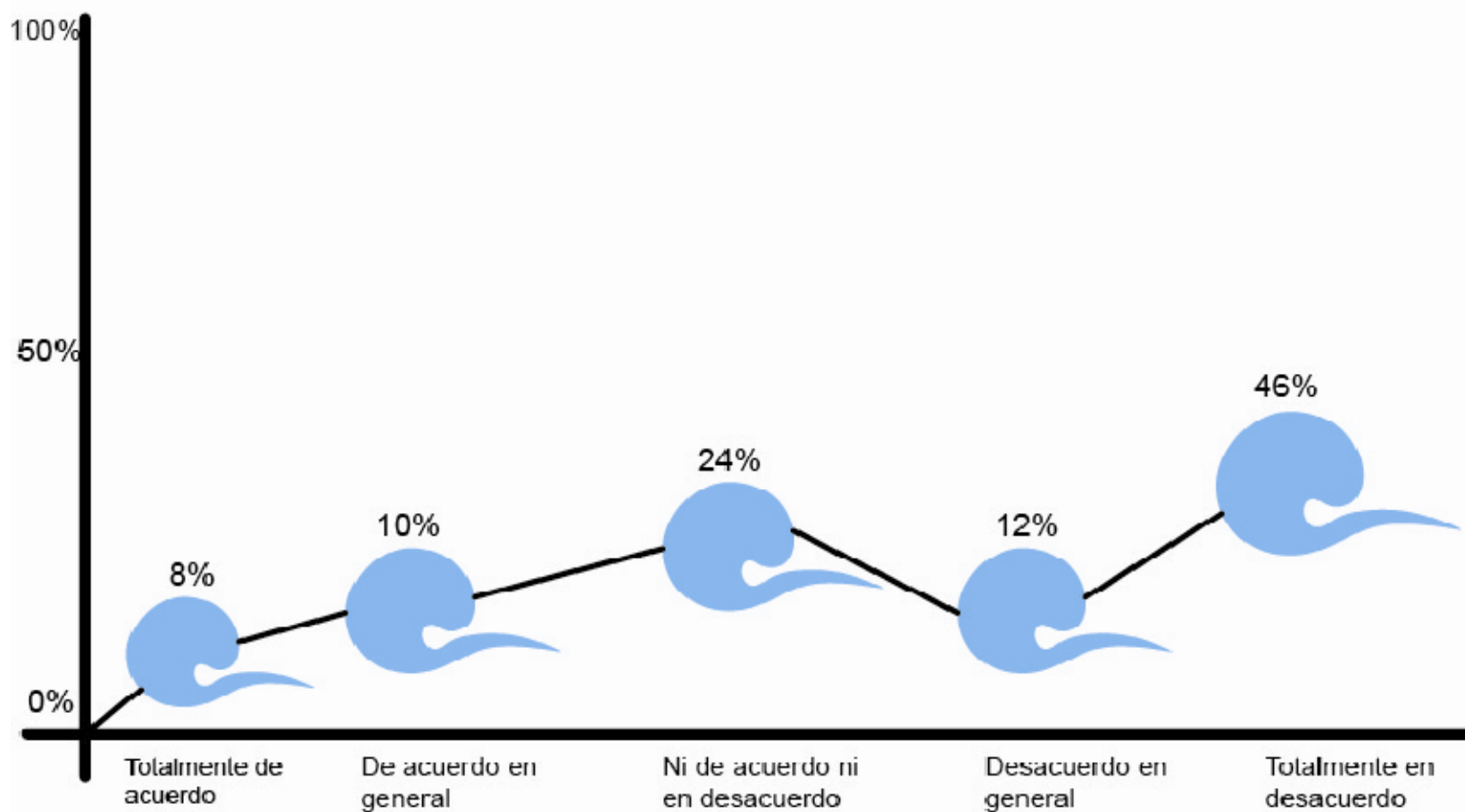
14.- Los jóvenes están siendo formados para una secta



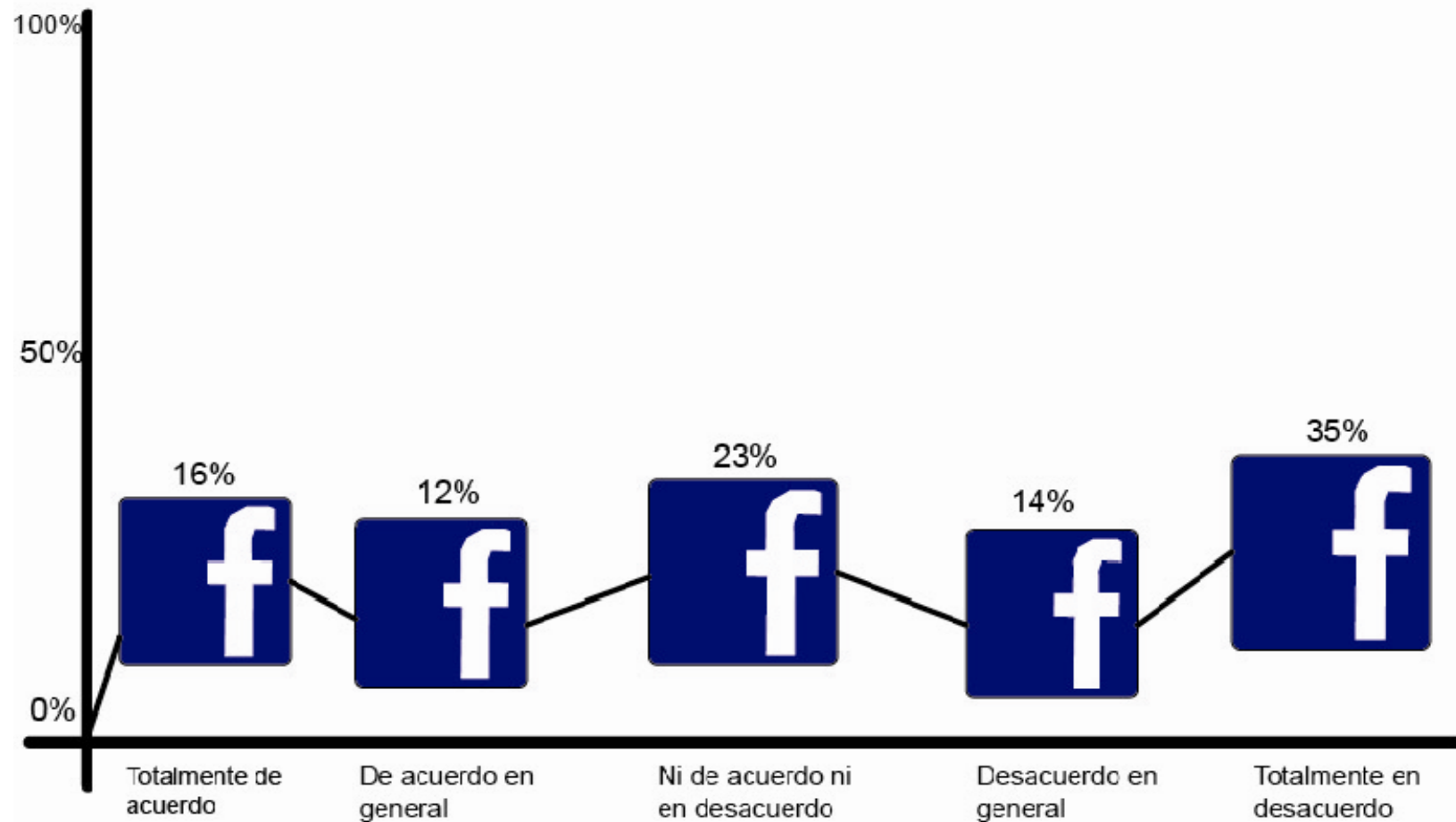
15.- No me identifico con el Escuadrón



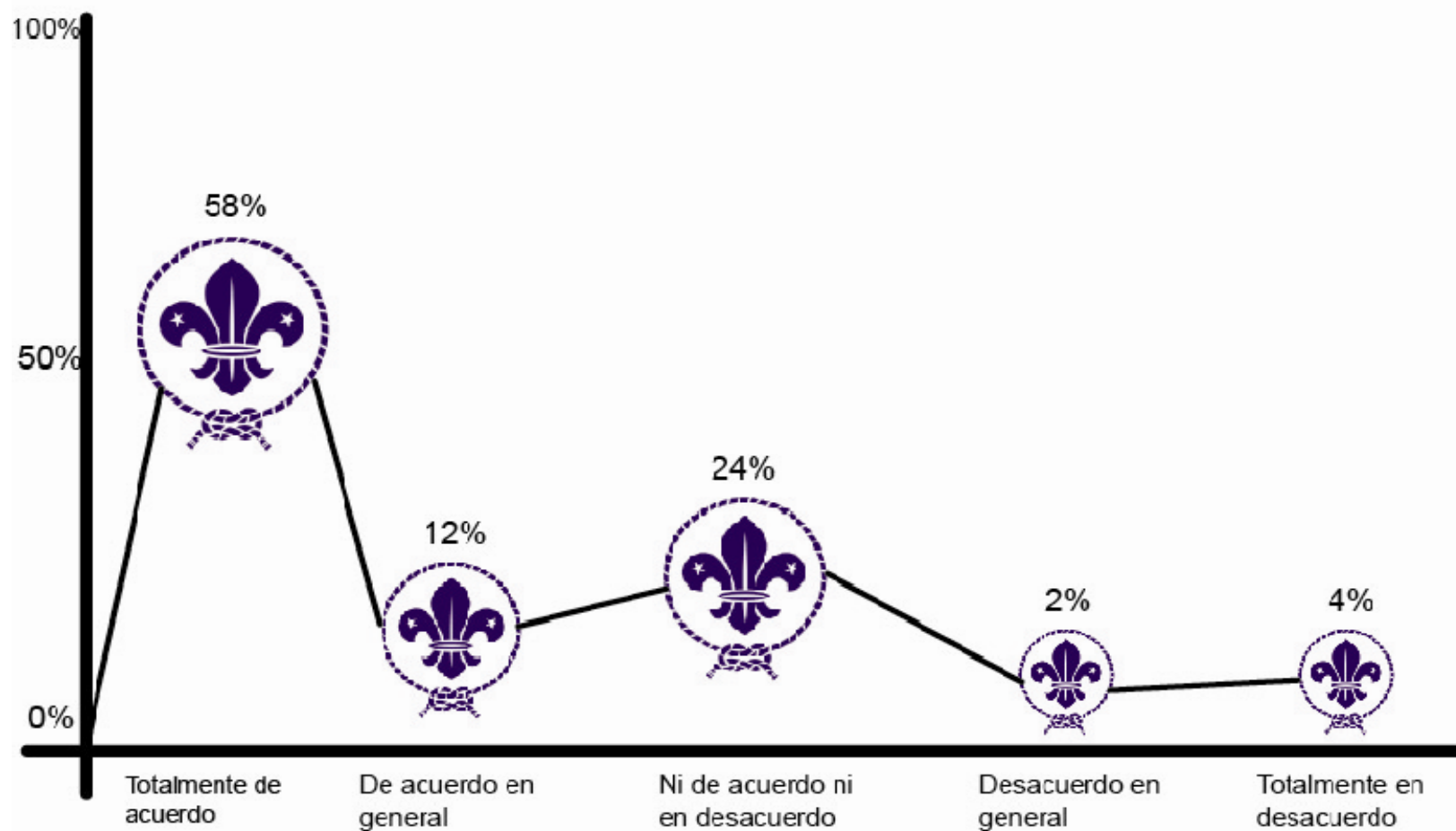
16.- No se difunde lo que realiza el Escuadrón



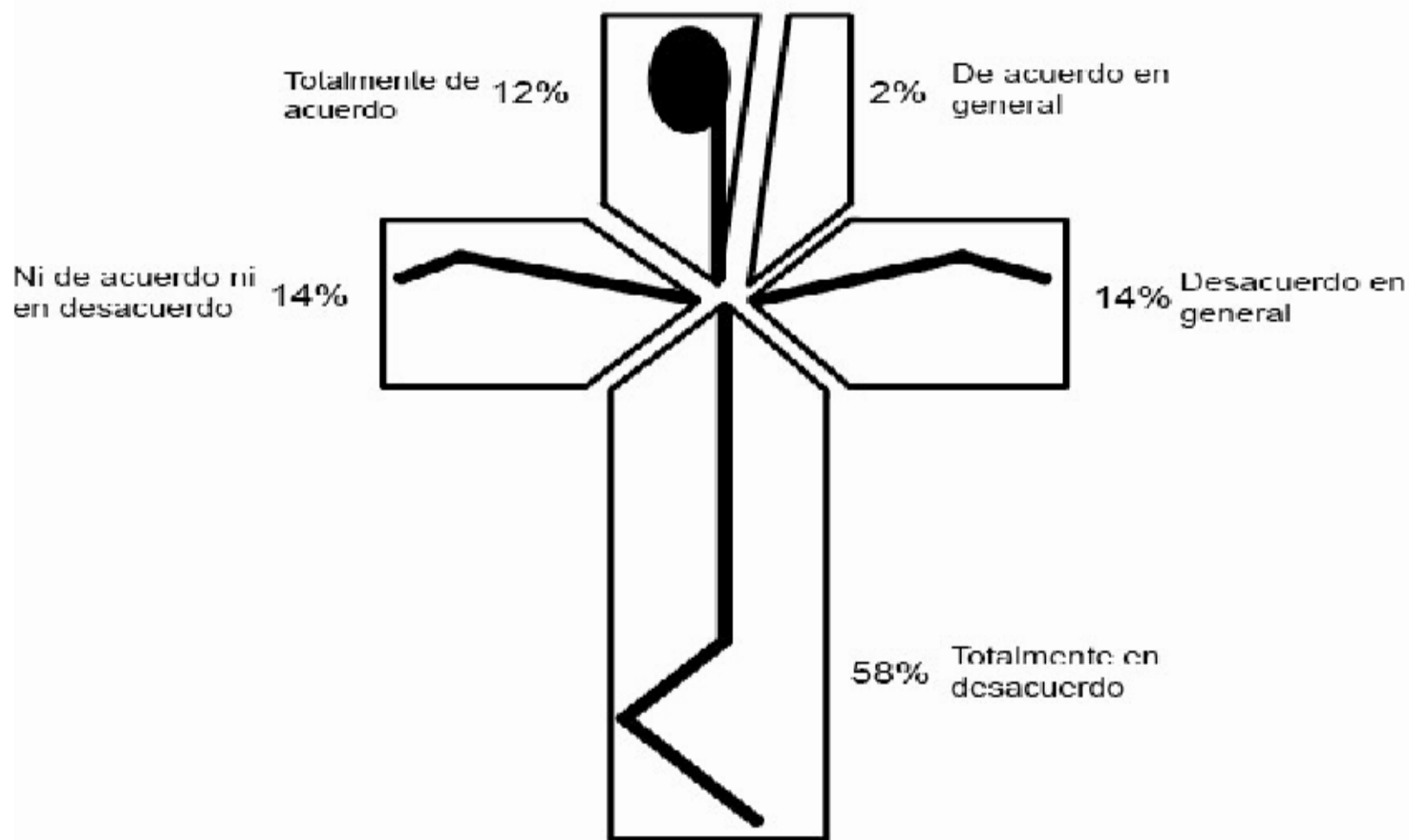
17.- Utilizo la página del Escuadrón (Web/Facebook/Hi5) para informarme



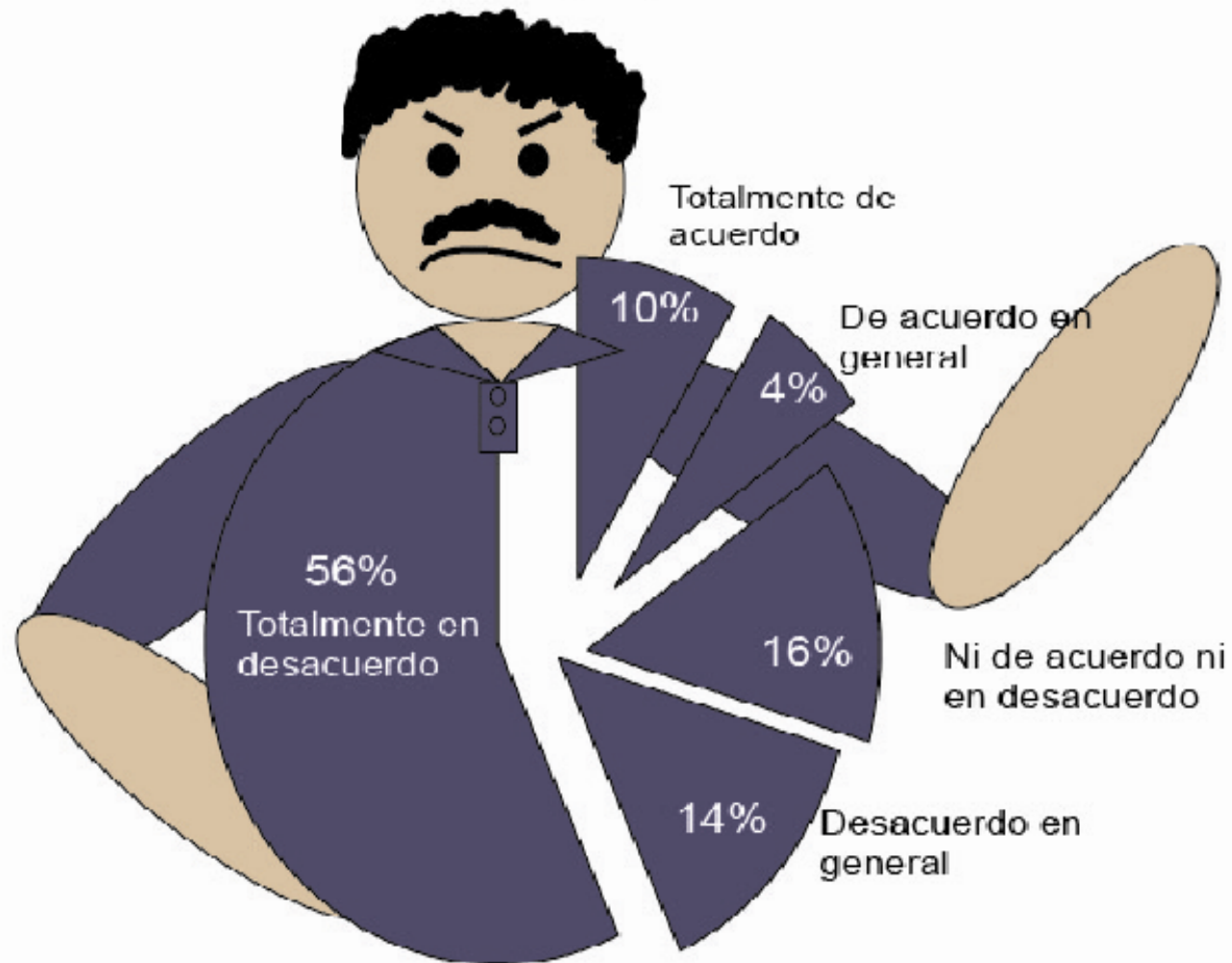
18.- En comparación con el grupo Scout, el Escuadrón es más “rudo”



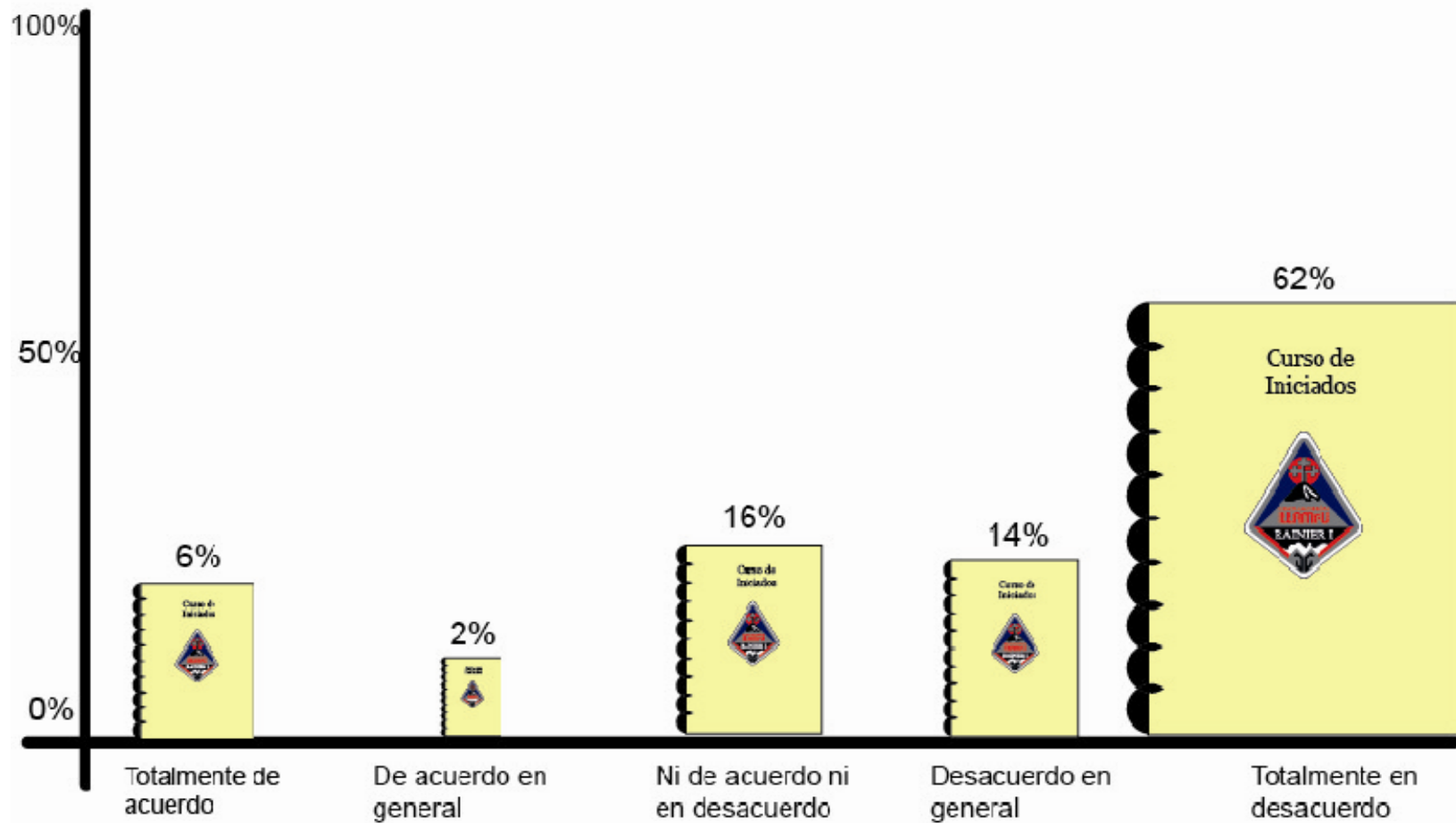
19.- No me gusta que los jóvenes del Escuadrón vayan a Misa



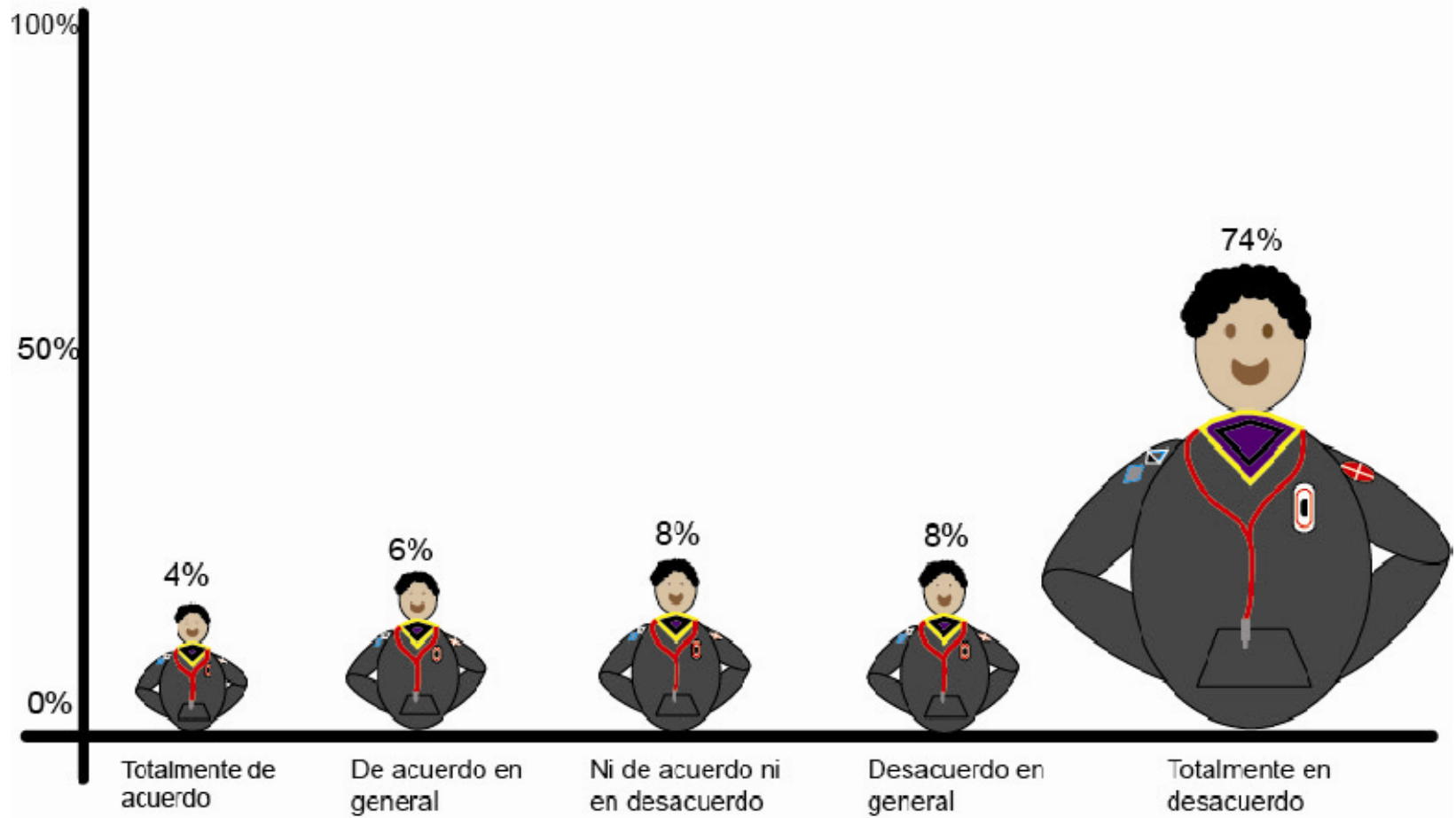
20.- Los padres de familia no interviene en el desarrollo del grupo



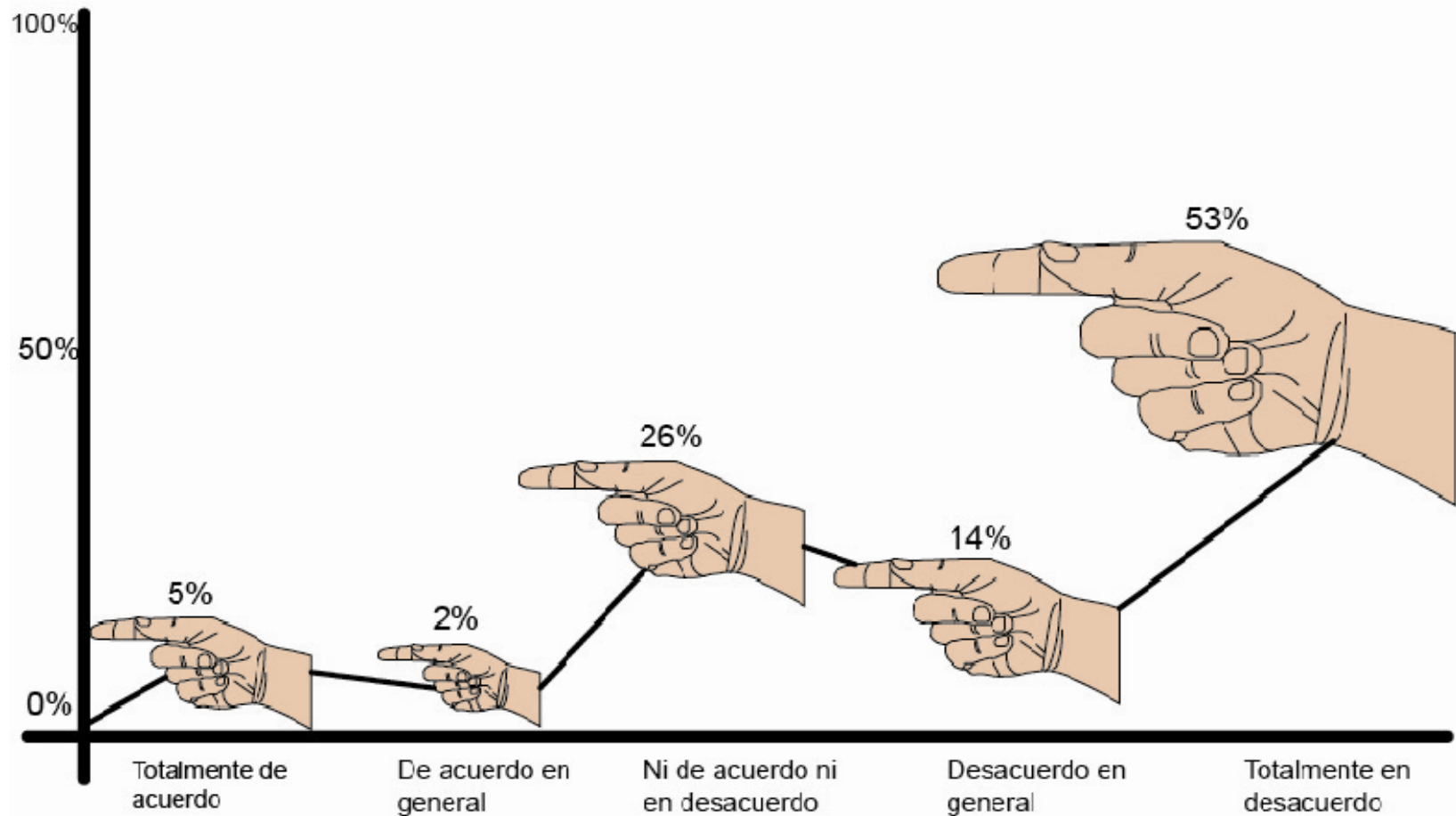
21.- Los manuales (Cursos de adelanto) no los entiendo



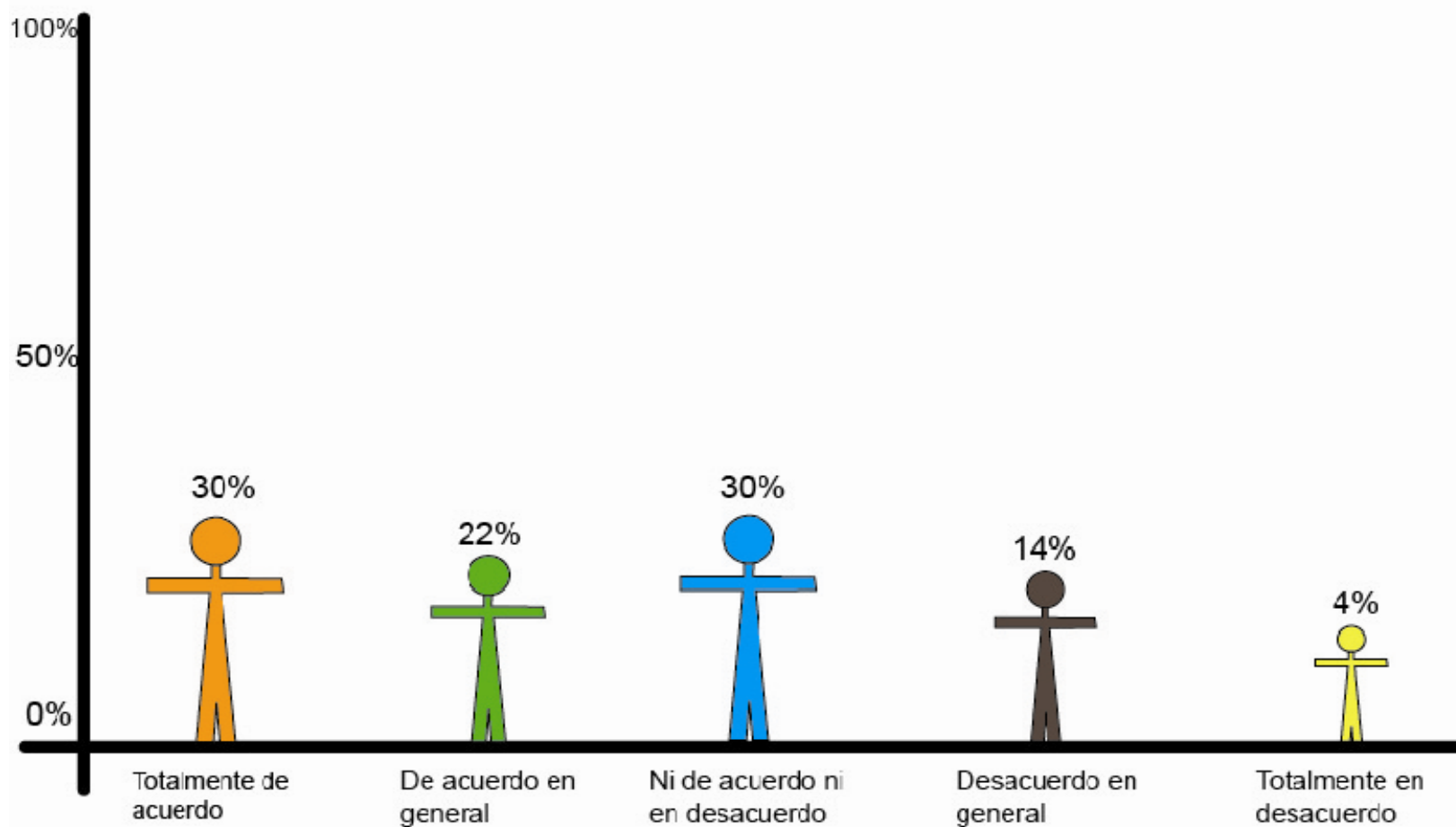
22.- No me interesa el crecimiento del Escuadrón



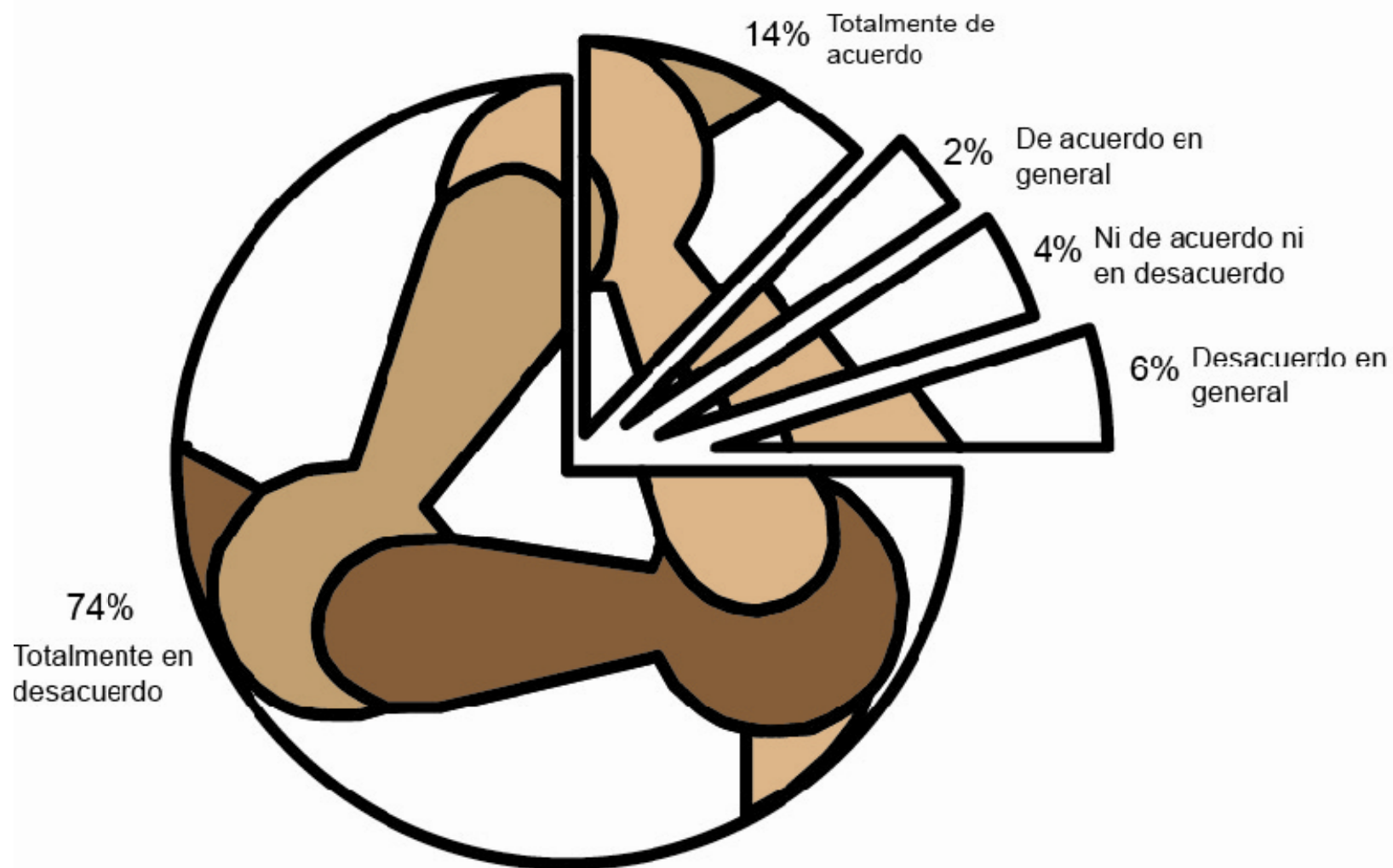
23.- Las órdenes de los dirigentes (Jefatura/Jefes) no se entienden



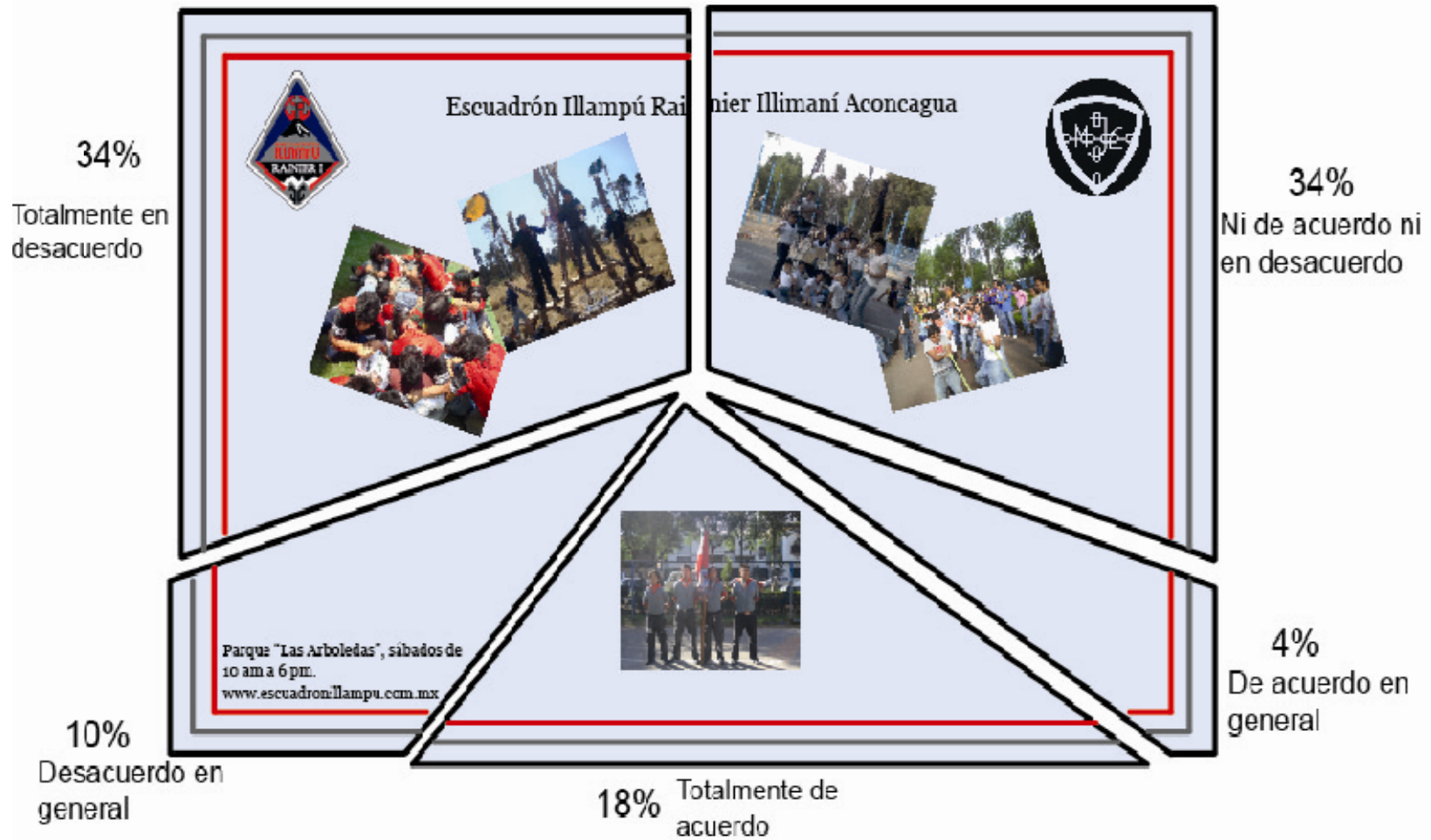
24.- El Escuadrón es conocido por otros grupos juveniles



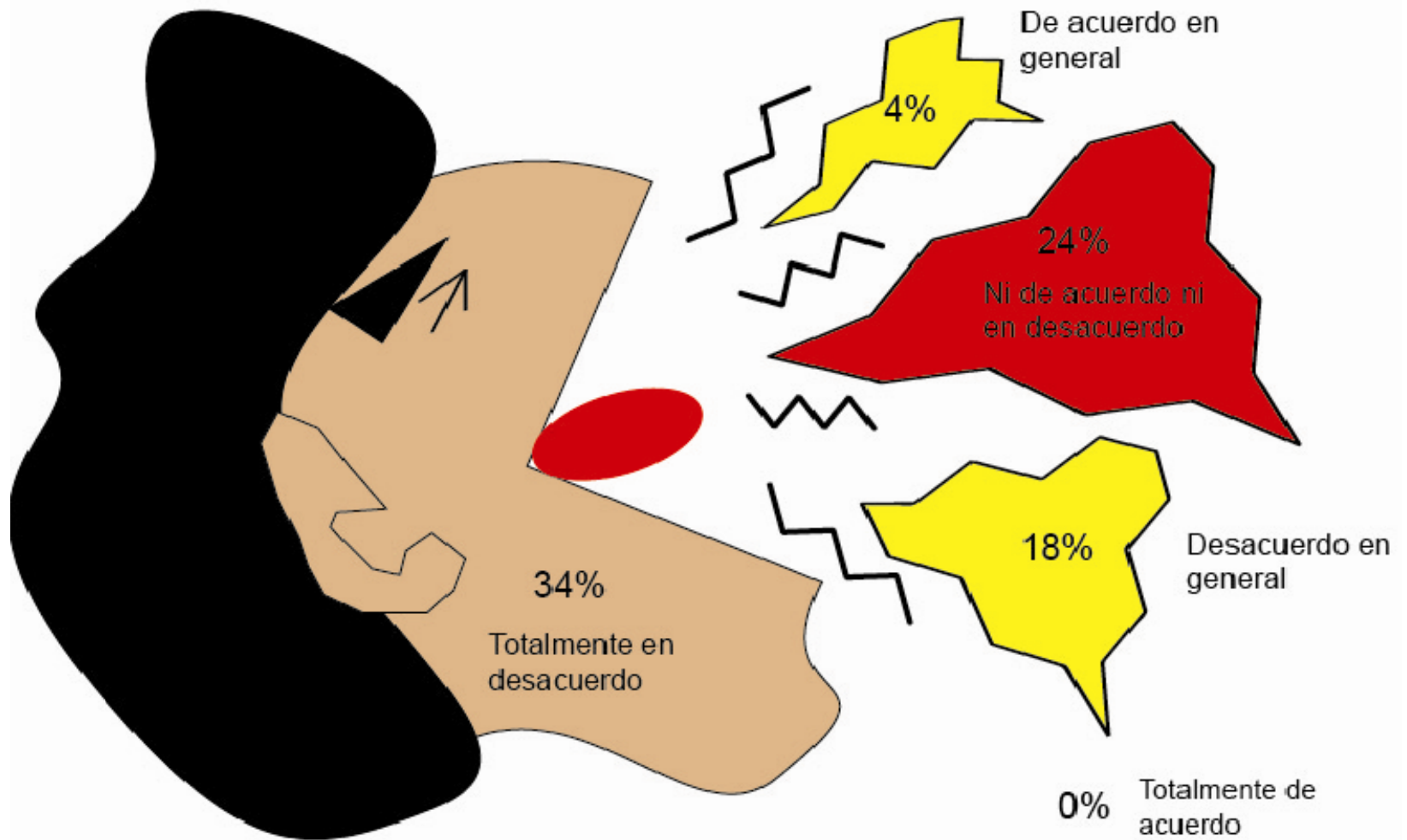
25.- El Escuadrón no es un grupo unido



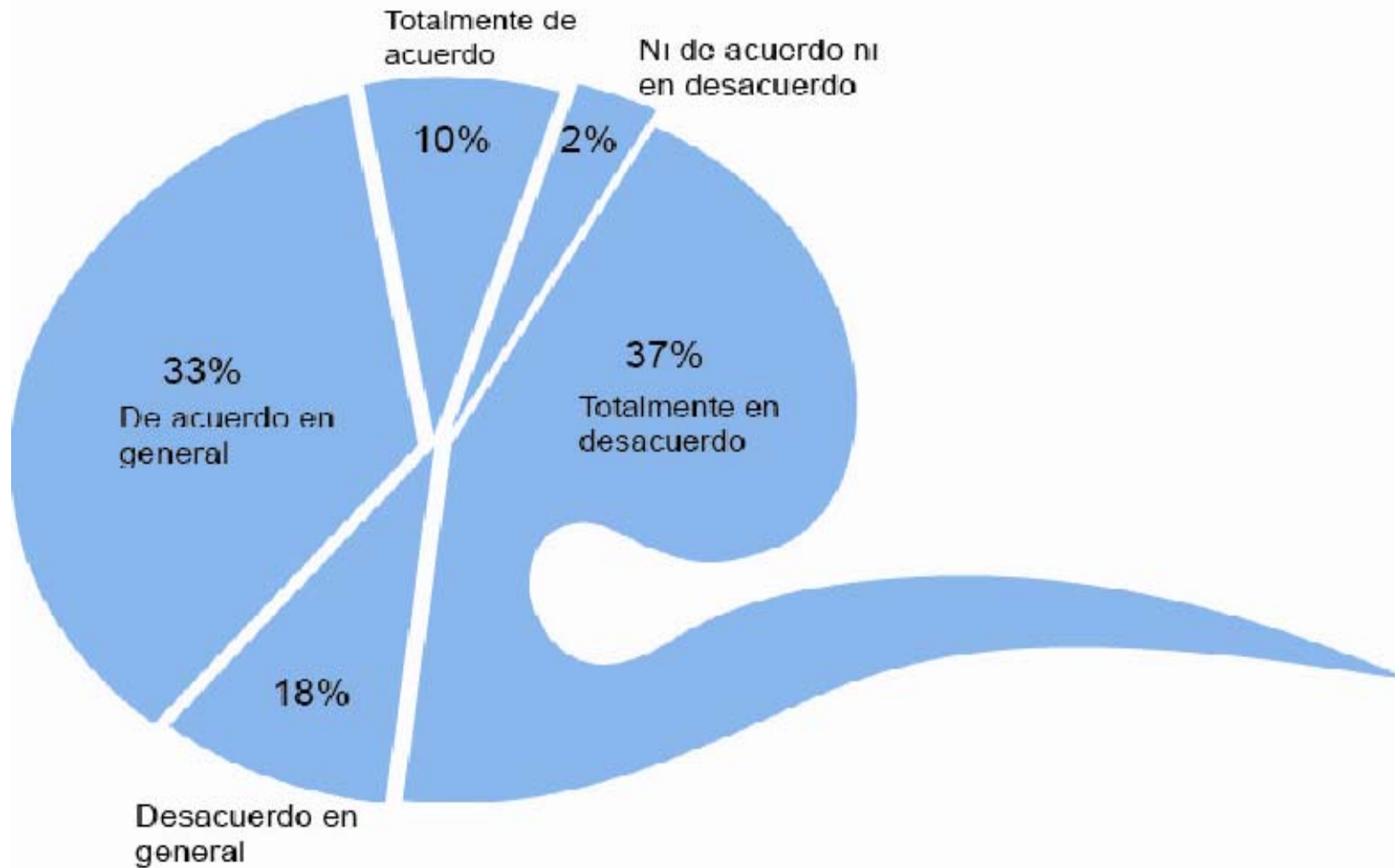
26.- Los volantes no sirven para invitar a más personas



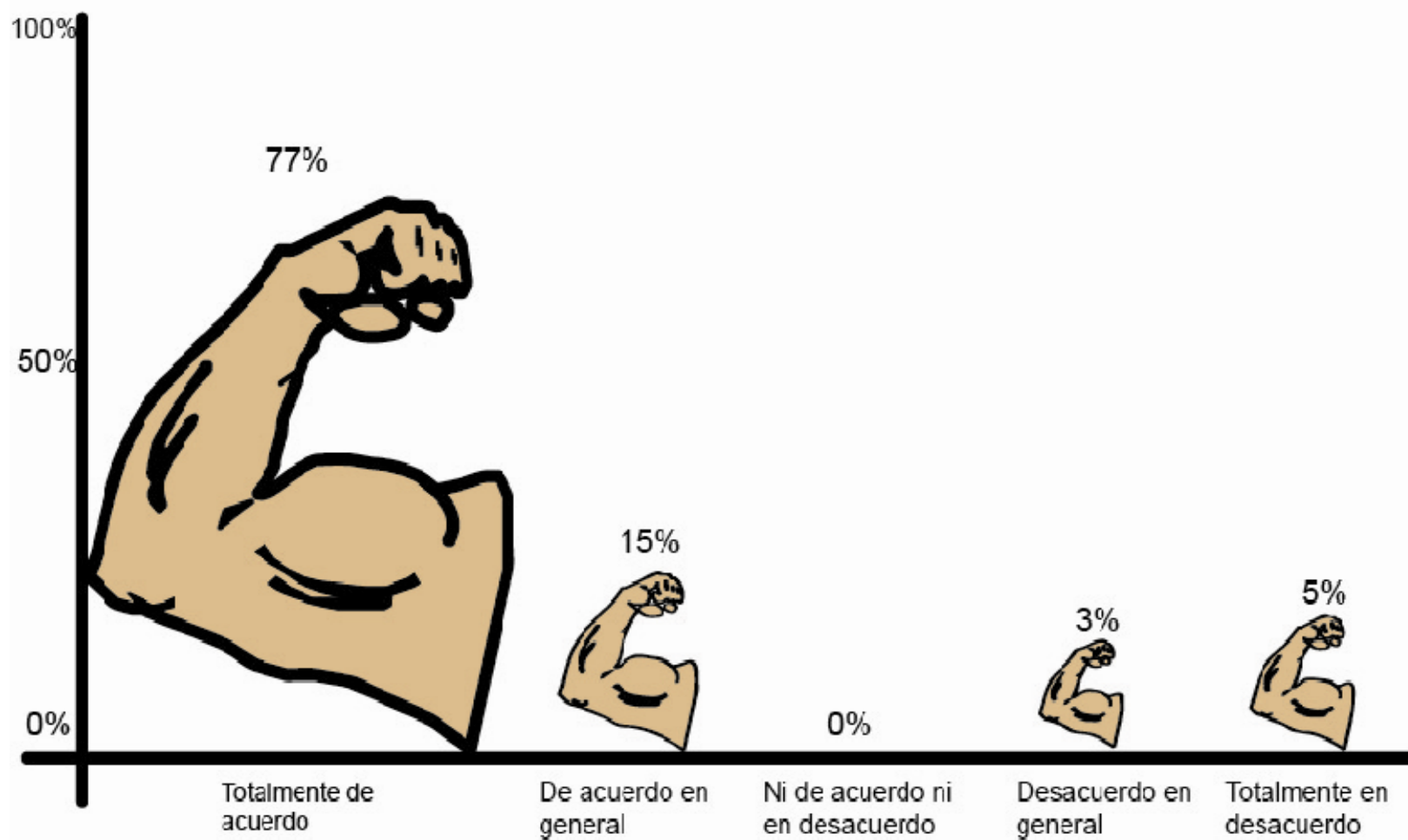
27.- Es molesto escuchar que los jóvenes estén gritando todo el día



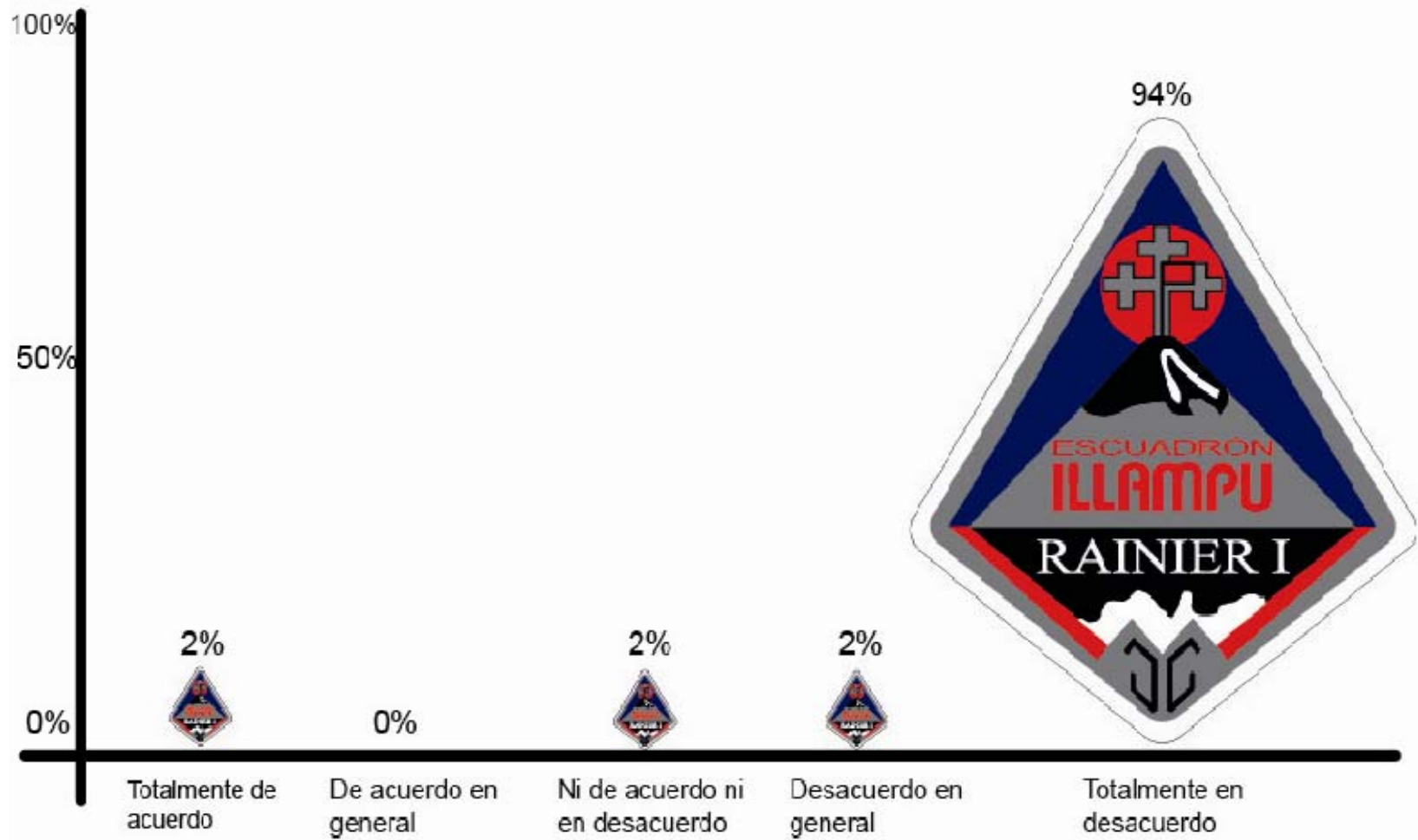
28.- No se difunde lo que realiza el Escuadrón



29.- Estar en el Escuadrón favorece al desarrollo del joven



30.- Estar en el Escuadrón no sirve para nada



3.3 Matrices

Una herramienta que proporcionará información valiosa para realizar el diagnóstico de una organización serán las matrices de doble entrada, que ayudarán a llevar un registro de la comunicación simbólica que se encuentra dentro del Escuadrón Illampú, así como para saber si realmente la filosofía organizacional es lo suficientemente fuerte y coherente con la misma.

Estas matrices de doble entrada son un registro de elementos con los que cuenta el Escuadrón Illampú, tanto para su imagen y promoción, como de identificación. En conjunto con la encuesta de escala Likert, se podrá realizar un análisis de los datos obtenidos y graficarlo con el Electrocardiograma organizacional, que sería el segundo y último, el cual, dará a conocer las virtudes y fallas del Escuadrón Illampú. En el siguiente apartado se presentarán las matrices (Tablas 3, 4 y 5) con la información vaciada.

Tabla 3: Matriz de Fundamentos

Fundamentos	Existe	Conocida por la persona	Medio de difusión	Se difunde en la Org.	Se les entrega personalmente	Es congruente	Es compartida	Es utilizada	Observaciones
Historia	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	No	La historia no es utilizada, por el hecho de que es para tener conocimiento de los orígenes, pero no forma parte de las actividades que realizan los jóvenes.
Misión	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Constantemente se menciona la misión a los jóvenes.
Visión	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Esta no se menciona mucho, sólo en actividades espirituales o cuando realmente sea necesario.
Objetivo	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sólo personas con mayor rango son quienes conocen los objetivos.
Ley	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Como se trata de un grupo cristiano - católico, la "Ley" es la de Dios.
Lema	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Al final del día se grita el lema, como símbolo de identificación.
Oración	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Se reza al final del día y todos se toman de las manos en señal de unión.
Promesa ceremonial	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sólo se dice en ceremonias importantes.
Escudo	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Éste es portado por todos los miembros del grupo.
Himno	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Se canta en ocasiones especiales, como en campamentos o Misas.
Bandera	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Es utilizada en cada actividad.
Uniforme	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Un uniforme se utiliza en actividades cotidianas del grupo; y segundo uniforme se utiliza en actividades importantes.
Porra	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Se grita al final de cada día de actividades.
Cruz	Sí	Sí	Curso de iniciados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Es utilizada en cualquier actividad.

3.3.1 Interpretaciones de las matrices

3.3.1.1 Interpretación de la Matriz de Fundamentos

Todos los Fundamentos se podrán encontrar en el Curso de Iniciados, que es un documento en el que después de un cierto tiempo, los dirigentes se lo dan a los jóvenes para que puedan “empaparse” de la filosofía del grupo; por lo tanto, es un documento de suma importancia.

Los objetivos sólo los conocen un número reducido de personas, que son el Coordinador, la Jefatura y los Jefes. Ellos los saben porque son quienes tienen una jerarquía importante en el grupo.

La Ley es un fundamento en el que muchos de los miembros de una u otra forma la perciben, ya que si practican la religión católica o cristiana, están enterados de esta ley, porque, según los dirigentes, la “Ley del Escuadrón es la Ley de Dios” y están regidos por el Omnipotente.

Tabla 4: Matriz Gráfica

Pieza	Existe	Tipografía	Color	Logotipo	Tamaño	Texto	Imagen	Slogan	Observaciones
Hoja membretada	Si	Si	Sí	Sí	T. Final 28 x 22 cm	Sí	No	No	Se cuenta con el slogan y el Escudo del Escuadrón para una mayor identificación.
Sobre	No tiene								No tiene un sobre pues no es una organización que tenga acuerdos o relación con otras organizaciones, es un grupo que se rige por sí solo.
Tarjeta de presentación									No se cuenta con ella pero será una pieza sugerida.
Folder									No es necesario, ya que la organización no expide documentos con validez académica o de orden económico.
Papelería administrativa	Si	Si	Sí	No	T. Final 14 x 11 cm	Sí	Sí	Si	Es para darle formalidad a los documentos y actividades que realizan los jóvenes dentro del Escuadrón.
Credencial	Si	Si	Sí	Sí	T. Final 8 x 10 cm	Sí	Sí	Si	Presenta la información básica y ayuda al reconocimiento de cada miembro de la organización.
Manual de bienvenida	Si	Si	No	Sí	T. Final 14 x 11 cm	Sí	Sí	Si	Se ofrece a cada miembro que se va integrando al Escuadrón para crear una identidad con la organización.
Boletín interno	Si	Si	No	No	T. Final 28 x 22 cm	Sí	Sí	No	Es un boletín que se da a los miembros, dando la información de los eventos o actividades recientes. Su presentación es en B/N.
Revista interna	Si	Si	Sí	Sí	T. Final 28 x 22 cm	Sí	Sí	Si	Cada semestre sale una nueva edición y los mismos miembros aportan artículos para su creación.
Anuncio de prensa	No tiene								No necesitan anuncios de este tipo ya que es muy caro para la organización comprar un espacio.
Anuncio de revista									
Volantes	Si	Si	No	Sí	T. Final 14 x 11 cm	Sí	Sí	No	Los volantes presentan el escudo del Escuadrón y su presentación es en B/N. Se ofrece información acerca de la existencia del mismo.
Folleto promocional	Si	Si	No	NO	T. Final 28 x 22 cm	Sí	Sí	No	Su presentación es en B/N. No tiene el logo, pues la imagen del grupo es más representativa.
Folleto corporativo	No tiene								No se cuenta con él pero será una pieza sugerida.

3.3.1.2 Interpretación de la Matriz Gráfica

Muchas de las piezas analizadas no son necesarias por el hecho de que el Illampú es una organización de carácter religioso – social y manejada por jóvenes, no es forzosa mucha formalidad, ya que presentan a un grupo jovial.

El no contar con un servicio tangible, por ejemplo, el vender algún producto o proporcionar algún servicio, no quiere decir que no se puedan promocionar al exterior. Con ayuda de los volantes, pero sobre todo del discurso oral, ya sea a personas que desconozcan completamente al grupo o a otros Escuadrones, es como se colabora para promocionarse ante los demás.

Tabla 5: Matriz de Medios Impresos

Fundamentos	Existe	Tipografía	Color	Logotipo	Visión	Misión	Plan a corto plazo	Objetivo institucional	Observaciones
Revista interna	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Es coleccionable y los jóvenes lo leen como pasatiempo, ya que predominan los chistes y anécdotas cómicas. Su presentación es en B/N.
Boletín interno	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No	Es un boletín que se da a los miembros con la información de los eventos o actividades recientes. Su presentación es en B/N.
Tablero de avisos	No tiene								Esta no se menciona mucho, sólo en actividades espirituales o cuando realmente sea necesario.
Manual de bienvenida	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Se ofrece a cada miembro que se va integrando al Escuadrón. Para crear una identidad con la organización.
Folleto corporativo	No tiene								No se cuenta con los medios, pero serán piezas sugeridas.
Díptico									
Tríptico									
Volantes	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Los volantes presentan el escudo del escuadrón y su presentación es en B/N. Se ofrece información acerca de la existencia del grupo.
Anuncios prensa	No tiene								No necesita publicidad en estos medios porque no ofrece productos ni servicios, además de que son costosos.
Anuncios revista									
Espectacular									

3.3.1.3 Interpretación de la Matriz de Medios

Por ser un grupo de carácter socio-religioso, el Escuadrón Illampú no tiene una entrada fuerte de capital, ni patrocinadores y tampoco es una Asociación Civil ni tiene algún registro en alguna empresa o institución, por lo tanto, no cuentan con grandes medios de comunicación masivos, como revistas o espectaculares.

Los medios con los que cuentan son básicos y hasta cierto punto baratos, como la revista interna, que sale cada seis meses y es utilizada como pasatiempo; los volantes, que es el órgano por el cual se invita a los jóvenes a pertenecer al grupo, sin embargo el discurso oral es el más importante, puesto que es aquí donde los integrantes aprueban y recomiendan entrar al grupo, al igual que los miembros con alguna jerarquía, que utilizan este discurso para tener Relaciones Públicas con otro Escuadrón u otro grupo perteneciente al M.J.C.

3.4 Observación participativa

También conocida como *observación participante*, es un periodo de relación social intensiva entre el investigador y el fenómeno o los sujetos investigados durante el cual se recopilan datos en forma sistemática y sin que se note la presencia del observador¹⁰⁸. Según Howard Schwartz y Jerry Jacobs, mencionan que el investigador puede escoger quién va a ser al momento de investigar, ya que puede seleccionar una gama extensa de identidades para ser o no identificado. Sea cual fuere su papel, automáticamente producirá en él una serie de intereses, de formas de obtener y de crear información¹⁰⁹.

Lo que hará que esta investigación se enriquezca más, es que el investigador tenga contacto con el Escuadrón y qué mejor forma, si éste ya estuvo dentro del grupo y conoce a gran parte de los muchachos. Utilizando la confianza y empatía que tiene con los jóvenes del Illampú, pudo percatarse de algunos fenómenos interesantes.

A pesar que el Escuadrón Illampú es un equipo que pertenece al Movimiento de Juventudes Cristianas, lo cual es un grupo netamente religioso, los muchachos no sienten que se les esté formando como líderes cristianos, sino como líderes en general. Las personas que toman en serio la filosofía del Escuadrón son quienes ya tienen mínimo un año de servicio activo.

Hay otras personas que sólo van porque se les hace divertido asistir, sin tomar ningún compromiso que el grupo les dé. Lo ven como un “centro de recreación” o como un simple pasatiempo, mientras que las personas que tienen cierto compromiso, dicen que “el Escuadrón no es un grupo, sino un estilo de vida”.

La mayoría de los jóvenes se entrega a las actividades que la Jefatura realiza, como deportes, técnicas, ciclos formativos y dinámicas. En los campamentos, es cuando los muchachos pasan más tiempo juntos, porque, literalmente, viven durante una semana, donde el trabajo de equipo es primordial.

En esta actividad realmente se pone en práctica lo aprendido durante un semestre de trabajo en el parque. También, en este tipo de prácticas, es donde el joven aprende a ser más espiritual y reflexivo, comienza a valorar lo que tiene en ese momento. Es decir, en los campamentos, la formación del joven se conjunta y se complementa, ya que ahí la formación es más intensa y vivencial.

Con respecto a la Jefatura, como equipo de trabajo, se encuentran estables, hay armonía en los puntos de vista y siempre llegan a un consenso. Sin embargo, algunos miembros de la Jefatura consideran que el Coordinador es bueno para ciertas actividades, pero que en actitudes no lo es del todo. Dicen que tiene falta de carácter en ciertas circunstancias, al momento de la toma de decisiones. Pero, cuando se trata de decisiones importantes, es cuando más carácter demuestra.

El equipo de Jefatura, como se mencionaba anteriormente, trabaja en conjunto y llegan a la unanimidad en los acuerdos. Algunos miembros del equipo son realmente un ejemplo para los jóvenes del Illampú, por su manera de trabajar y del contacto que tiene con la gente hace que su empatía crezca y confíen en él. Por ser tan honestos, algunos padres de familia le toman cariño y confían plenamente en que sus hijos están en buenas manos.

¹⁰⁸ Muriel María Luisa, *Comunicación Institucional...*, ed. Andina, 1986.

¹⁰⁹ Schwartz Howard y Jerry Jacobs, *Sociología cualitativa*, ed. Trillas, 1984.

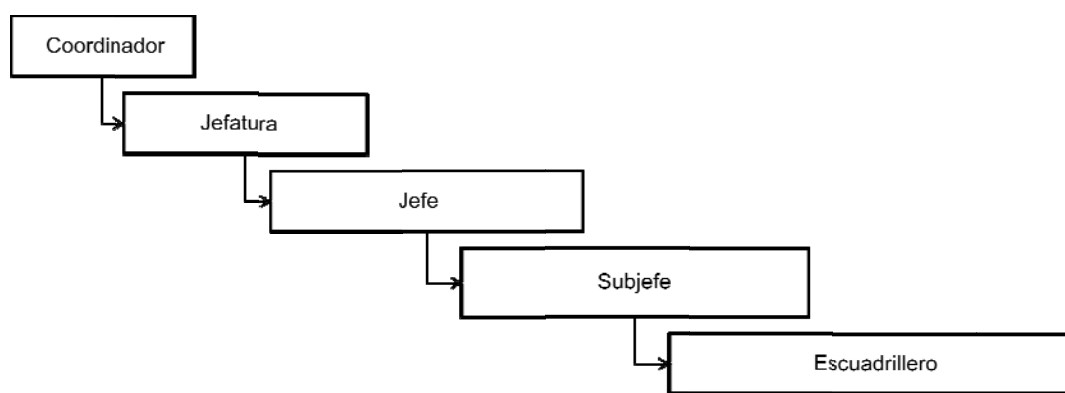
3.5 Organigrama

Los organigramas son estructuras gráficas donde se ve representada la estructura formal que tiene una organización, así como los flujos de información y comunicación formales. Son herramientas muy útiles ya que se pueden ver los niveles jerárquicos de la organización, así como la distribución de las funciones y, por último, saber cómo se llaman los seres humanos que integran a la misma.

Hay distintos tipos de organigramas, como:

- ❖ Vertical.- Es el más común y tradicional. En él se encuentra la organización jerárquica de la misma; por lo tanto, este tipo de organigrama es utilizado para mostrar la estructura general. Se lee de arriba hacia abajo y va desde el cargo más alto hasta las personas de operatividad.
- ❖ Horizontal.- Muestra la jerarquización del trabajo y por lo regular representa la estructura organizativa de un departamento o zona de trabajo dentro de una organización, por lo tanto, regularmente no está a simple vista de las personas.
- ❖ Mixto.- Es la combinación de los dos organigramas anteriores y es poco común encontrarlo. Además, su lectura es compleja, ya que aquí se muestran las jerarquías y cómo operan los departamentos. Por lo regular, se opta por hacer un organigrama general (Vertical) y otro de funciones o departamental (Horizontal) para una mejor comprensión.
- ❖ Circular.- Representa también los niveles jerárquicos y parte del centro hacia afuera mediante círculos concéntricos en orden de importancia.
- ❖ Escalar.- También presenta la jerarquización del trabajo. Se utilizan sangrías para señalar la autoridad y entre mayor sea la sangría menor es la autoridad de ese cargo.

El Escuadrón Illampú utiliza un organigrama escalar, que a continuación se mostrará:



Como se puede observar, este organigrama presenta cinco niveles jerárquicos y entre más largo sea la sangría, en este caso el grafo, podemos observar que el cargo es menor, por lo que el Coordinador, que es la jerarquía máxima, cuenta con un grafo más pequeño que los demás, y el grafo más largo lo conservan los Escuadrilleros, ya que ellos son los operativos. Para una mejor comprensión, las tareas que realiza cada miembro del Escuadrón se explicarán a continuación:

- ▶ *Coordinador.*- Es la máxima jerarquía dentro del grupo, él representa al Escuadrón ante los demás equipos del M.J.C. Se encarga de autorizar, regular, proponer, planear, administrar las actividades del Escuadrón y toma las decisiones más importantes para el bien del grupo. Es una persona de gran ejemplo.
- ▶ *Jefatura.*- Son el equipo de trabajo del Coordinador, ellos le ayudan a tomar las decisiones del Coordinador, así como el de proponer actividades y dar la formación a los jóvenes.
- ▶ *Jefes.*- Son los líderes y encargados de la Escuadra. Ellos son los responsables directos de los Escuadrilleros y ellos dan la mayor parte de la formación a los mismos. Es también la imagen de la Escuadra.
- ▶ *Escuadrilleros.*- Son la “mano de obra” del Escuadrón, son a quienes se les imparte la formación. Sin Escuadrilleros no habría Escuadrón.

Para los fines del estudio, el investigador se dio a la tarea de crear el organigrama real del Escuadrón para una mejor comprensión y que se mostrará en la siguiente página. El organigrama que se creó fue uno de tipo vertical, donde se presenta el nombre y el cargo de las personas. Los elementos a analizar se explicarán a la brevedad:

- *Grafos.*- Son los recuadros donde son representados los individuos y los departamentos.
- *Senda.*- Son las líneas que unen a los grafos.
- *Distancia.*- Es el recorrido que hace la senda para conectarse.
- *Grado.*- Es la intersección que hay entre sendas, es decir, un departamento tiene a cargo cierto número de áreas.



El organigrama presentado cuenta con 28 grafos y está compuesto por cinco niveles jerárquicos. El número de sendas es de 31, donde se puede observar cómo viaja la información. La distancia más larga en este organigrama va desde el Coordinador hasta el Escuadrillero, en comunicación formal, y la distancia más corta comprende del Coordinador a la Jefatura ya que con ellos trabaja directamente.

Se puede observar en el organigrama que hay sendas más cortas que otras. Se hizo de esta manera por el tipo de comunicación que se realiza dentro del Escuadrón. Por ejemplo, la senda que va del Coordinador a la Jefatura o Jefes de Escuadrón es más corta, porque el Coordinador tiene contacto constante y directo con su equipo de trabajo. En el caso de la senda que va de la Jefatura a los Jefes de Escuadra también es corta, ya que constantemente ellos trabajan con los Jefes, sabiendo cómo está su Escuadra, cómo se sienten ellos, etcétera.

En cambio, las sendas que van de los Jefes de Escuadra hacia el Subjefe y Escuadrilleros es más larga, ya que ellos son su equipo de trabajo y están a cargo de ellos. Por eso, el siguiente nivel jerárquico es el de los Subjefes, pese a que ellos no cuentan con una jerarquía como tal, sí son de suma ayuda para los Jefes, porque ellos son los primeros, dentro de la Escuadra, en saber los problemas. Los Escuadrilleros son los que menos se deben de enterar de los problemas que hay dentro del escuadrón, ya que eso los puede perjudicar en su desarrollo dentro del grupo.

Sin embargo, la distancia que hay entre el Jefe y el Escuadrillero es grande. El hecho de esto es que los Jefes son un punto neutral o el centro del escuadrón, que también se puede apreciar en cualquiera de los dos organigramas. Tienen que estar informados sobre lo que sucede dentro y fuera del Escuadrón, así como de los problemas que aqueja a éste.

Los Jefes son un filtro de información para los Escuadrilleros, por lo mencionado anteriormente y también porque estos últimos informan a sus padres de lo ocurrido dentro del grupo. Por eso, la distancia entre el Jefe y el Escuadrillero es mayor, comunicacional e informacionalmente hablando, porque al momento de formarlos, los Jefes son quienes les imparten esa formación tan importante que necesita el muchacho.

3.6 Electrocardiograma organizacional final

Con base en los resultados que arrojó la encuesta de actitudes, se puede hacer una comparación entre el Electrocardiograma inicial con este último. Hay grandes cambios en la percepción de algunas de las categorías, ya que la percepción que tienen los encuestados proporcionó información valiosa para saber realmente cuáles son los problemas de imagen y comunicación del Escuadrón Illampú.

Es necesario recordar los tiempos usados, las categorías y significado de los colores empleados para la fácil lectura del Electrocardiograma organizacional. Los tiempos usados son:

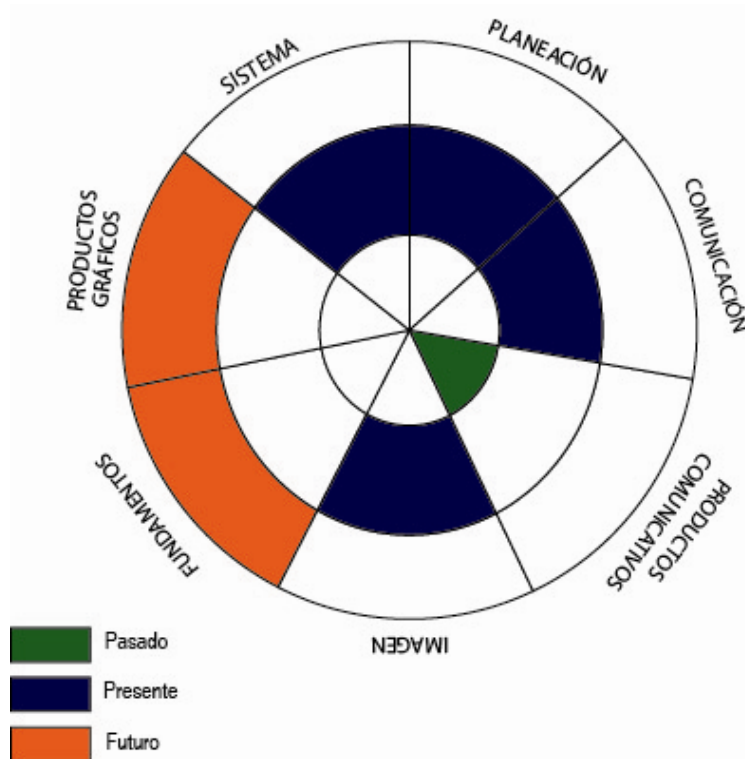
Pasado.- Acciones y actividades obsoletas que entorpecen la comunicación entre los individuos, genera caos y afecta el crecimiento comunicacional y organizacional. En el primer Electrocardiograma se utilizó el color Rojo en señal de Peligro. En esta ocasión, se utilizará el color Verde oscuro, que significa falta de experiencia, ambición, codicia, avaricia y envidia. Es el círculo más pequeño y central.

Presente.- Se encuentra en el plano de estabilidad y estancamiento, es decir, se conforma con lo que se realiza con una tendencia hacia la innovación. En el Electrocardiograma pasado, utilizaba el color Amarillo, que significa atención, precaución, ya que puede avanzar o retroceder su desarrollo. El color utilizado para este instrumento será el Azul oscuro, que representa alteración, impacto, estabilidad, confianza e inteligencia y se encuentra en el círculo medio.

Futuro.- Es toda la innovación y productividad de la organización. Se encuentra en el plano del constante cambio, dando seguridad al interior y exterior de la misma. En el anterior, se representaba con el color Verde, en señal de Siga-Adelante por ser el camino correcto a seguir. Esta vez, se utiliza el color Naranja manifestando entusiasmo, felicidad, atracción, creatividad, determinación, éxito, ánimo y estímulo. Es el último y más grande círculo.

Los tópicos que se utilizarán para la recopilación de datos serán los siguientes:

- Sistema
- Planeación
- Comunicación
- Productos comunicativos
- Imagen
- Productos gráficos
- Fundamentos



En las categorías de Sistema y Planeación se encuentran en el Presente, ya que y sólo cambió de tiempo ésta última. En cuanto al Sistema, el Escuadrón seguirá siendo conservador con tendencia al dinamismo y esto dependerá de quién esté coordinando al grupo, ya que, dependiendo de la forma de ser del Coordinador, es como reflejará su actitud y trabajo ante los demás. Esta actitud puede o no ser conservadora o dinámica.

La Planeación cambió de tiempo de Futuro a Pasado ya que los dirigentes, al momento de planear, lo hacen a mediano y largo plazo. Sin embargo, por diversos factores, pueden o no ejecutar lo planeado. Además, es un grupo en el que la planeación es muy importante y ésta puede cambiar en la medida que se vaya ejecutando.

En relación a la Imagen, no cambió de tiempo. Esto se debe que tanto los miembros internos como las personas externas (papás, exmiembros y otros) piensan que no son formados para una secta ni son jóvenes vándalos, se les enseñan valores y a comparación con el grupo Scout, son más “rudos”, a pesar de que los encuestados dicen que las actividades no son agresivas. Esto beneficia al Escuadrón, ya que, en el caso de los padres de familia, confían plenamente en que sus hijos estarán teniendo un buen complemento en su formación.

Las categorías de Fundamentos y Productos Gráficos cambiaron del tiempo Presente al tiempo Futuro, ya que tanto los miembros del grupo juvenil, sobre todo estos últimos, como personas externas se sienten plenamente identificados con el grupo y saben los elementos básicos, como son el objetivo, la misión, visión y las tradiciones que tiene el Escuadrón (porra, lema, oración, etcétera). Esto se ha logrado gracias a que la gran parte de los jóvenes cuentan con el manual de bienvenida, conocido como Curso de Adelanto de Iniciados, donde aquí viene la información más básica y esencial del grupo.

La comunicación dentro del Escuadrón sigue en el tiempo Presente, ya que en ocasiones, se utiliza una comunicación correctiva y en otras activa. Este tipo de comunicación por lo regular la utilizan mucho los Jefes para mandar en su Escuadra; también es utilizada por la Jefatura y el Coordinador, para hacer llamadas de atención a los Jefes por el desempeño laboral que tienen o, en casos muy específicos y menos frecuentes, a los Escuadrilleros.

Pero la comunicación correctiva empleada se convierte en activa al momento de que después de un mandato le sigue una motivación, lo cual, provoca acciones entre los Escuadrilleros. La comunicación varía dependiendo de la actitud que tenga el Jefe o miembro de la Jefatura, además, va cambiando, ya que los periodos de liderazgo son cortos y en algunas ocasiones largos, todo dependerá de la situación del Jefe con su Escuadra o del miembro de Jefatura con el Escuadrón.

El gran problema que se encontró analizando las encuestas es que el Escuadrón carece de Productos Comunicativos para exteriorizar lo que hacen. La utilización de una página Web o una red social podría mejorar la comunicación grupal, pero caería en la ambigüedad en la comunicación interpersonal por la gran cantidad de distractores. La falta de volantes, carteles, de una correcta página Web, incluso de los mismos miembros que quieran invitar a más personas por medio del discurso, provoca que el Escuadrón no se haga conocer en el exterior, es decir, fuera del Movimiento de Juventudes Cristianas.

Capítulo IV

Una imagen diferente: Soluciones para el Illampú

En el capítulo anterior, se presentaron las interpretaciones de los instrumentos que se aplicaron durante la investigación. Se analizaron las virtudes y fallas que cuenta el Escuadrón Illampú con respecto a su comunicación interna-externa. Las fallas más importantes con las que cuenta el Escuadrón Illampú son aquellas relacionadas con la comunicación externa. Sin embargo, la utilización de la Comunicación Organizacional en general es muy importante porque en ella, la comunicación dentro de las organizaciones será más efectiva y servirá como agente de cambio, innovación y permanencia de la organización, en este caso, del Escuadrón Illampú.

Recordemos que la Comunicación es de suma importancia para la permanencia y existencia de la especie humana, sobre todo en esta época tan compleja en la que grandes crisis económicas, políticas, sociales y ambientales afrentan la humanidad. Es disipadora de incertidumbre, acerca al diálogo a la organización, reduce las tensiones y problemas que habitan en ella y es generadora de nuevos saberes y cambios. La Comunicación se apoya de la tecnología donde esta última es una extensión del hombre, puede llegar a lugares lejanos y “acercarlos”.

Actualmente, la tecnología ha avanzado mucho y si hoy aparece un aparato el año que entra, incluso meses después, se volverá obsoleto y se convertirá en un producto desechable o “pasado de moda” o simplemente obsoleto. De esta forma, la Comunicación no puede retrasarse, deberá estar al día, de lo contrario, se estancará y no progresará. En esta cuestión, la Comunicación constantemente se tendrá que actualizar, sobre todo dentro de las organizaciones, porque el que la gente esté informada, no quiere decir que está comunicada y muchas veces se confunde.

Hace más de 25 años, la Comunicación Organización no existía en México, lo cual perjudicaba demasiado a las organizaciones mexicanas. Con la incursión de las empresas transnacionales, comenzó a emerger poco a poco en las organizaciones. Ahora, con base a lo dicho por académicos de distintas universidades e investigadores, se dieron cuenta que se necesitaba cambiar en la forma de trabajar dentro de las organizaciones, sobre todo a la pieza fundamental, los trabajadores.

Por ello, el comunicólogo organizacional tendrá las siguientes tareas:

Facilitar y regular los canales dentro de la organización

Se encargará de dar a conocer las formas de comunicación y estructuras existentes dentro de la organización, así como también la importancia de la comunicación y cómo debe ser utilizada a través de los medios que se tiene. Trabaja en la elaboración y diseño del contenido de los productos comunicativos, además de que sabe para quiénes se debe dirigir en momentos determinados, es constante en su actualización para que la información que se le dé a los actores sea la adecuada y actual.

El objetivo del comunicólogo organizacional es desarrollar la comunicación corporativa y que ésta se valore como una herramienta necesaria para la mejora de la imagen e identidad de la organización, integrar a cada uno de los trabajadores y tener equipos de trabajo sólidos y comprometidos con lo que están realizando; teniendo como resultado una buena identidad e imagen ante su público externo e interno.

Crea alternativas

El comunicólogo crea estrategias que tienen como finalidad optimizar la comunicación y aumentar su efectividad, veracidad y validez dentro de la organización, a partir de estas funciones, el profesional de la comunicación se convierte en mediador y logra que las relaciones sean más estrechas y homogéneas. La comunicación es una actividad social de producción de signos y símbolos, significados y sentidos, de parámetros de interpretación de la realidad y de valores culturales. Dentro de esta actividad productiva específica, el comunicólogo investiga, representa y transforma: las acciones significativamente humanas y el significado de la cultura.

En la función de producción, la información que se maneja, va dirigida hacia la producción de los trabajadores, por medio de esta se les comunica cómo deben realizar su trabajo, incluyendo actividades como la capacitación, orientación, resolución de problemas, establecimientos de objetivos, sugerencias e ideas que mejoren la producción que se genere.

El comunicólogo organizacional siempre debe buscar nuevas alternativas que le permitan acercarse a su público y ver las formas en que se pueda facilitar el entendimiento de la información que se les envía, y que la comunicación fluya adecuadamente por los canales existentes y en caso de que estos ya sean obsoletos, buscar nuevos para que continúe la comunicación adecuadamente en la organización.

Define flujos de información

Los flujos de información para el comunicólogo organizacional son muy importantes, debido a que facilitan la información dentro de ella a partir de diversas herramientas que ayudan a obtener resultados favorables. La organización está compuesta por un intercambio de datos, información, ideas y conocimientos que, por medio de éstos, buscan comunicarse entre sí, así como con su público externo.

Una organización que trate de sobresalir diariamente en estos tiempos, no debe ser ajeno a la información, tanto de afuera como de adentro, la gestión del conocimiento va a ser la llave para que los demás lo identifiquen, de ahí se dará siempre a la tarea de capturar cualquier tipo de información.

Cualquier organización tendrá que estar preparada, ya que en el mundo de la información ésta va cambiando de forma dramática, y también el modo en el cual la consumimos. Respecto a los flujos de información, debemos de realizar una investigación, localizar lo que nos hace falta, estudiarlos para poder sacar partido en la medida que sea posible para nuestras organizaciones.

Se puede añadir que en todo proceso de alguna organización se necesita información externa. Sin embargo, para que dicha información pueda ser dirigida por los gestores requiere que sea tratada internamente. Además, es necesario que la información pueda fluir por los canales de la empresa para que obtenga el máximo provecho por parte de la organización. Nos referimos, también, a la información formal y a la informal. Estos dos tipos de información son importantes para el estudio de cualquier organización y saber hacia a dónde se dirigen.

Crea estructuras, procesos y medios de comunicación

Los procesos y medios de comunicación van de la mano de los flujos de información porque a partir de la información que ingresa desde el exterior y en función de los objetivos de la organización, se diseñan estrategias comunicativas que integran programas y planes, centrados en la imagen y en la cultura organizacional.

El comunicólogo organizacional será el encargado de crear los procesos comunicativos entre áreas. Esta función se encuentra en la estructura orgánica, es decir, un área o departamento para optimizar los flujos de comunicación interna o externa dentro de la organización y entre ésta y su entorno: las personas o grupos con los que está vinculada.

Impulsa la acción comunicativa

Las interacciones que se generan entre los miembros de una organización son fundamentales para conocer el tipo de comunicación que se está generando dentro de dicho sistema, puesto que nos permitirá observar los puntos importantes y los puntos más débiles de la misma. Así mismo, la retroalimentación es fundamental ya que gracias a ella podremos observar qué tan entendidos, codificados y decodificados son los mensajes que son emitidos dentro de las personas que actúan en el proceso comunicativo.

El profesional de la comunicación juega un papel importante, pues él es profesional encargado de mejorar la comunicación dentro de una empresa, tomando en cuenta los flujos, los canales y los productos comunicativos que se emplean para dicho fin. Es por ello, que se dice que es el encargado de impulsar la acción comunicativa.

En este sentido, dar un impulso a la comunicación es de gran importancia ya que ésta es la que nos va a permitir mantener un equilibrio dentro de la organización, puesto que se podrán dar a conocer las expectativas que tiene la empresa tanto a nivel interno como externo y las expectativas con las que cuentan los empleados de la misma.

Realizará diversos estudios que le permitirá conocer las fortalezas y debilidades del sistema comunicativo dentro de los miembros que conformen a la organización, así mismo creará alternativas, estructuras, procesos y medios de comunicación que le faciliten su tarea. Debe de estar consciente de todos los cambios que se generen dentro de la misma para que así pueda adelantarse a las consecuencias y pueda hacer una sugerencia que impulse la acción comunicativa.

También, él buscar las mejores alternativas, mediante la creatividad y el estudio de los productos y canales comunicativos, para que las personas que formen el sistema se comuniquen entre sí y no haya malos entendidos que obstruyan el flujo de la comunicación. El comunicólogo organizacional debe de estar consciente de la importancia que genera su papel dentro de la empresa, así mismo los miembros de las empresas deben de darle la importancia y el espacio necesario al profesional para que éste desarrolle abiertamente su trabajo.

Diseña y realiza productos comunicativos

Los productos comunicativos son creados y utilizados por el comunicólogo organizacional para que la empresa y los miembros de la misma se puedan expresar de una forma más fácil con la certeza de que su mensaje le llegue a la mayoría de los miembros de la misma. Los productos comunicativos se pueden representar como:

Idea + Instrumento de comunicación = Productos comunicativos

Entre los productos comunicativos se pueden encontrar los boletines de prensa, las revistas internas, el logotipo, la papelería administrativa, el escudo, logotipo, el intranet, etc. El profesional de la comunicación participa en la creación de la mayoría de los productos comunicativos (revista, folletos, boletines internos) o en la supervisión de la realización de alguno de ellos, como es en el logotipo o escudo de la empresa, ya que se tiene que respetar la esencia y la filosofía de la empresa.

Además, se apoya en los productos comunicativos para poder emitir mensajes institucionales a los miembros de la organización y así dar pie a una interacción entre los mismos y posteriormente una retroalimentación, es decir, da pie a que se genere un ciclo de comunicación. Los productos comunicativos deben de ser creativos para que llamen la atención de las personas, así mismo deben de ser dinámicos para que no se caiga en la monotonía y en el alejamiento de los demás miembros de la organización.

Mencionados los grandes beneficios que tiene un comunicólogo organizacional en la organización, es pertinente hablar de uno de sus campos de trabajo y los resultados que se encontraron al investigar la Comunicación Organizacional manejada por el Escuadrón Illampú.

La comunicación empleada en el Escuadrón Illampú es muy sencilla pero jerarquizada, es decir, llena de filtros, porque es descendente vertical, que va desde el Coordinador hacia los Escuadrilleros. Con pocos recursos y pocas herramientas, es como informan a los muchachos y a los padres de familia. Utilizan mucho el discurso oral y generalmente es emitida por un miembro de Jefatura y va dirigida a todo el Escuadrón.

Hay veces que algunas indicaciones sólo las reciben los Jefes, para que fluya más rápida la información. La utilización de circulares y la realización de juntas es la manera más formal que tiene el Escuadrón para informa a los padres de familia sobre los pormenores y las actividades futuras que realizará el grupo.

La organización del Escuadrón está basada en la Teoría Clásica de las organizaciones, donde el todo está jerarquizado, se emplea un liderazgo autoritario, donde la comunicación es vertical descendente y existe el premio-castigo por el trabajo de los muchachos. Sin embargo, lo importante para el Escuadrón son sus integrantes, ya que es a ellos a quien va dirigida la formación integral para ser un complemento en el desarrollo del adolescente.

Los dirigentes, llámense Jefes o Jefatura, están conscientes de que los muchachos son lo más importante en el Escuadrón, pues sin ellos no habría a quién impartirles esa formación integral y no existiría este grupo. Además, se interesan mucho en el bienestar y desarrollo de los mismo jóvenes, apoyándolos con consejos o dándoles asesorías, realizando actividades sanas, convivencias con Cadenas y encuentros con Escuadrones. Es, entonces, donde el Escuadrón cuenta con algunos tintes de la Teoría Humanista.

Referente a la Teoría de Sistemas, podemos encontrar que el constante ingreso de jóvenes hace que en el Escuadrón se renueve y crezca en número de personas; es decir, en términos de la teoría significaría que hay una retroalimentación de energía, en el que entran insumos, estos insumos se transforman con la formación que brinda el Escuadrón y el producto saliente es un joven convertido en un líder cristiano. El que el Escuadrón interactúe con su medio ambiente es de suma importancia, ya que constantemente se rejuvenece y no se quede estancado.

Otra forma de cómo el Escuadrón interactúa con su medio ambiente es teniendo las convivencias con los equipos de Cadena y Escuadrón, ya que aprenden estilos nuevos de trabajo, se consiguen nuevos colegas para apoyarse y enfrentar los nuevos retos que los aquejan. Las opiniones tanto de los padres de familia, como de otros equipos del

Movimiento, ayudará a que el Escuadrón cambie ciertas actitudes, refuerce sus debilidades y mejore sus virtudes.

Si tomamos en cuenta la Teoría Contingente, donde dice que cada organización reaccionará diferente si se le aplica un mismo plan de trabajo, en el caso del Escuadrón, se puede observar que la forma de trabajar, las actitudes y el carácter cambia cada seis meses, cada año o cada dos años, dependiendo del tiempo que dure activo el Coordinador, a nivel Escuadrón, o el Jefe, a nivel Escuadra, y de las necesidades y problemas que en ese momento aquejan.

Resumiendo: Las teorías organizacionales nos sirven para tener una base teórica en qué fundamentarnos al momento de explicar un fenómeno, asimismo servirán de apoyo para explicar lo que sucede dentro de la organización. En el Escuadrón Illampú podemos encontrar que existe una combinación de las cuatro teorías organizacionales. De hecho, cualquier organización deberá de contar con estas cuatro teorías, quizá unas organizaciones se inclinen más por una teoría que otras. El resultado será ese gran plano multicolor que tiene la organización, cómo es su comunicación, cómo es su gente, cómo se trabaja, cómo se proyecta, qué problemas tienen, etcétera.

Dicho anteriormente, la religión en nuestro país es muy importante porque es una base fundamental para las normas de comportamiento de nuestra sociedad actual. Lo mismo sucede dentro del Escuadrón, en particular, y en el Movimiento de Juventudes Cristianas, en general. Al tratarse de un movimiento netamente religioso, también debe de entrar al juego sociedad-religión para que las normas de comportamiento impuestas tanto en la sociedad como en la religión, sean aplicables en este tipo de grupos juveniles.

Los problemas que actualmente aquejan a la religión cristiana indudablemente afectan a toda organización que esté relacionada con el cristianismo, sobre todo, si esas organizaciones incluyen niños o jóvenes. Problemas como pederastia, intromisiones en la política, abuso de poder, manipulación a personas, etcétera, hará que las personas devotas dejen de creer en la palabra de las autoridades religiosas, por lo tanto, disminuirá el número de creyentes y poco a poco la religión empezará a perder fuerza.

En el capítulo dos, se presentó este problema, donde el cristianismo en general, especialmente en México, que es donde todos sabemos qué sucede con esta religión, al meterse en asuntos que no le incumben o simplemente da su opinión en temas delicados y controversiales, como es el caso de son el matrimonio de parejas homosexuales, el aborto y sobre derechos humanos o política, hace que las personas dejen de manifestar su apoyo y confianza hacia las autoridades religiosas y no tanto hacia Dios.

Los muchachos del Escuadrón, al momento de invitar a jóvenes nuevos a que entren al grupo, omiten la información de que este es un grupo religioso, por temor a que los prospectos a nuevos integrantes den una respuesta negativa, y no tanto por los problemas que aqueja la religión, sino que para ellos religión es sinónimo de aburrimiento, además de que es cansado estar todo el día en un parque y terminar con la ceremonia religiosa. Tres o cuatro sábados de haber asistido a las actividades, se realiza una entrevista al o a los padres de familia, y en ese momento cuando se menciona directamente que el Escuadrón es un grupo religioso.

A pesar de que es un grupo cristiano, al momento de actuar no se ve como tal una agrupación con raíces religiosas, sino como un conjunto de jóvenes que “van a pasar el tiempo” haciendo actividades recreativas. Sin embargo, las personas externas que no conocen al grupo y que llegan a asistir al templo donde regularmente los muchachos van a tomar Misa, piensan que al ver demasiados jóvenes podrían hacer algún desmán, si podrían molestar a las demás personas que asistan al templo, qué tipo de enseñanzas se les esté

impartiendo a estos muchachos que siempre llegan sucios, raspados, cansados, cargando con muchas cosas que estorban el paso de las personas, etcétera.

Los fundamentos expuestos tanto por el M.J.C, como por el Escuadrón, es lo que en Comunicación Organizacional llamaríamos como filosofía organizacional. Las bases del M.J.C., están bien fundamentadas, ya que se basaron en el Concilio Vaticano II y en tres Conferencias Episcopales Latinoamericanas, celebrados en Medellín (Colombia) en 1968, Puebla (México) en 1979 y Santo Domingo en 1992. Estas bases son los pilares para crear a esta organización llamada Movimiento de Juventudes Cristianas, que tiene una existencia de más de 40 años.

Cada equipo del Movimiento (Conquista, Cadena, Escuadrón, Línea Juvenil), tendrá que respetarlas y llevarlas a cabo, porque es parte de la filosofía institucional; son los principios para crear la misión, visión y objetivos que rige a todo el Movimiento. Estos fundamentos, junto con la forma de trabajo, el ambiente que se crea con los muchachos, los valores, las actividades y las enseñanzas, harán que los jóvenes que integran este gran Movimiento se sientan comprometidos y los ayude a encontrar esa identificación que niños y adolescentes (sobre todo estos últimos) tienen. También, el aprendizaje y formación recibida será educación complementaria a la obtenida en casa y en la escuela.

En el capítulo tres se mostró toda la metodología que se utilizó para la investigación, utilizando instrumentos de medición para conocer su comunicación interna-externa. Por el lado de la comunicación interna, el Illampú no cuenta con muchos problemas. Es una comunicación vertical descendente, pero en ocasiones esta comunicación es horizontal y se permite la bidirección en los flujos de información, es decir, los Escuadrilleros tienen contacto directo con su Jefe, con la Jefatura y con el Coordinador. Generalmente, la persona encargada de anunciar las quejas y sugerencias de los Escuadrilleros es el Jefe, ya que él es el responsable directo de ellos, de las opiniones de los padres de familia y cuenta con una jerarquía.

Los chicos que llevan tiempo dentro del Illampú se sienten identificados y comprometidos con la filosofía del grupo. El liderazgo que hay en el Escuadrón es admirado y respetado, aunque algunos Escuadrilleros, sobre todo los más experimentados, cuestionan el trabajo ya sea de sus Jefes o el de los miembros de la Jefatura, inclusive del Coordinador.

El poder es centralizado por el Coordinador, quien es el responsable directo de todo el grupo juvenil, mientras que el Jefe centraliza el poder y control de su Escuadra. Con esto, se puede observar que el poder no está totalmente centralizado en una sola persona y que se puede rolar en un determinado tiempo, cuando termine el ciclo de trabajo del Jefe, en el caso de la Escuadra, o del Coordinador, en el caso del Escuadrón.

El principal problema del Escuadrón es la proyección hacia el exterior. Muchas personas ajenas a la agrupación desconocen la razón social del Illampú. Mientras se realizaba la observación participante en un sábado que el grupo tenía actividades, varias personas que pasaban por el parque observaban las actividades que realizaban, unas mostraban un pequeña risa, connotando un '*¿qué les pasa?*', '*están locos*', '*¿qué hacen?*'.

En esa ocasión, se acercó un padre de familia que traía a sus dos hijos, una niña de 12 a 14 años, y un niño de 10 u 11 años, y se quedaron observando detenidamente cerca de 10 minutos, mientras el Escuadrón se encontraba en el momento de disciplina, hasta que un Jefe se acercó a ellos y en dos o tres minutos explicó brevemente de que trataba el grupo.

El Escuadrón necesita de herramientas que ayuden a fortalecer su imagen hacia afuera. Illampú no tiene qué demostrar qué tipo de Escuadrón es dentro del Movimiento, sino la importancia de que los muchachos entren para ser formados, no tanto como un líder cristiano, sino como un líder en general, un líder que tendrá una experiencia en el manejo de personas, en organizar y administrar a grupos y enseñando o fortaleciendo principios y valores que en la sociedad mexicana actual se están perdiendo, como la cooperación, el trabajo en equipo, el respeto, la tolerancia, entre otros.

El grupo no se da a conocer hacia el exterior, provocando que los mismos jóvenes busquen por doquier a nuevos integrantes. De hecho, es obligación que los muchachos busquen alternativas para invitar a gente al Illampú, pero sería más efectiva la invitación si hubiera productos comunicativos que proporcionen información acerca del Escuadrón, ayuden y faciliten el reclutamiento de jóvenes. En breve, se puede decir que el Escuadrón se encuentra en un periodo de estabilidad y estancamiento, ya que la responsabilidad de que el Escuadrón crezca o decaiga es de todos los miembros que lo conforman.

El Escuadrón tiene 20 años de existencia, pero vive de diferentes formas según la época en la que se encuentre y el Coordinador que dirija. Eso quiere decir que es un grupo en constante cambio. Para que pueda permanecer el Illampú, es importante que sea flexible, es decir, que tenga la capacidad de mirar todas las perspectivas posibles que aporta la organización y la capacidad y disposición de actuar en consecuencia¹¹⁰. Se adapta a las necesidades que en ese momento el Escuadrón requiera, de este modo, ha sobrevivido como organización.

La comunicación impulsa el desarrollo del hombre¹¹¹ y también la comunicación es la sobrevivencia de la organización¹¹², por lo tanto, es de suma importancia que un grupo como el Escuadrón Illampú cuente con una buena comunicación. Este es un grupo sin fines de lucro, la única ganancia que tiene el es que sus miembros crezcan como personas de bien, siendo ejemplo en el mundo que se encuentra a su alrededor.

Las limitantes con las que cuenta son que, por estar en constante cambio, en varias ocasiones, las virtudes que se tienen se dejan a un lado para resolver las fallas, por ejemplo, en ocasiones ya se cuenta con una forma de trabajo, los muchachos se acostumbran, se sienten cómodos y al momento del cambio de Coordinación o de Jefe (que son los líderes directos) hay un desbalance en el trabajo, si no se continúa con la labor que dejó la persona anterior.

El uso de la Comunicación Organizacional en este tipo de organizaciones ayudará mucho a que el grupo juvenil crezca y se desarrolle plenamente. En el capítulo anterior, se vio que en el ámbito de la comunicación interna, el Illampú cuenta con una buena comunicación, donde los muchachos y sus líderes se sienten identificados y comprometidos con el grupo, pero al momento de exteriorizarse se les dificulta, ya que no tienen los elementos suficientes para realizar con éxito la comunicación externa.

Es por ello, que en este apartado, se presentarán una serie de posibles soluciones que ayudarán al Illampú a realizar una buena comunicación externa, para así obtener un crecimiento considerable en el número de personas y lograr el objetivo del Escuadrón, la identificación y orgullo de sus miembros y el reconocimiento, tanto del los demás equipos que integran el M.J.C, como de las personas que no conozca a dicho grupo juvenil.

¹¹⁰ Revilla Basurto Mario Alberto, “Estrategias comunicativas de reproducción”, en *Antología de comunicación organizacional*.

¹¹¹ Ramos Padilla Carlos, *La Comunicación*, ed. Trillas, 1998.

¹¹² Apunte de la clase de Comunicación Institucional, impartida por el profesor Jorge Pérez Gómez, en septiembre de 2009.

En la siguiente página, se presenta una matriz de doble entrada, en la que muestra el listado de las piezas sugeridas que deber tener el Illampú para maximizar su comunicación externa. También, se exhibe en cada pieza a qué público va dirigido, el objetivo de crear esa pieza, sus características físicas, su uso correcto y la participación del comunicólogo organización en cada una de las mismas.

Tabla C: Matriz de Piezas Sugeridas

Pieza	Público	Objetivo	Características físicas	Uso	Carácter	Participación del Comunicólogo
Manual de Identidad Gráfica	Todos los miembros del Escuadrón, principalmente entre la Jefatura.	Tener un uso correcto de todo lo que sea imagen, para que los miembros del grupo entiendan y respeten cómo se debe de manejar cada uno de los elementos de la imagen correctamente.	Tamaño media carta a color, utilizando los colores corporativos y el escudo del Escuadrón, sin tinta y presentación, engargolado o empastado. Tener mínimo tres ejemplares.	Se mostrará a los miembros de Jefatura y al equipo de Jefes para que ellos lo enseñen a sus Escuadriteros.	Formal	Elaboración del documento, así como el contenido de manual y el orden que deberá de llevar el captuado.
Folleto Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Todos los miembros del Escuadrón, principalmente la Jefatura. Padres de Familia, Jóvenes meta que se les quiera invitar al grupo. 	Mostrar al exterior quién es el Escuadrón Ilampú y qué realiza. Además, servirá como medio de identificación para los miembros del Escuadrón. Presencia en otros grupos juveniles tanto del M.J.C., así como fuera del movimiento.	Tamaño carta a color. Ocho páginas de contenido y una portada. Usar los colores y la tipografía corporativa. Escudo del Escuadrón en la portada.	Se mostrará al padre de familia para convencerlo de que su hijo entre al grupo. Se mostrará también a los jóvenes meta para convencerlos. Así mismo, a las Jefaturas de otros equipos del M.J.C. y Coordinadores Zonales, de Línea y Asamblea Nacional.	Formal	Elaboración del documento y elección de la información, así como de imágenes y utilización de los elementos corporativos (colores, tipografía, etc.).
Página Web	<ul style="list-style-type: none"> Miembros del Escuadrón, Jóvenes meta que se les quiera invitar al grupo. Público en general. 	Obtener cualquier información sobre actividades futuras, dejar comentarios, dejar un espacio para los jóvenes. Ofrece también información a personas que desean integrarse al mismo.	Página electrónica con iconos de desplazamiento hacia la información que se busca. Integrada con imágenes y colores institucionales del Escuadrón Ilampú.	Se abrirá un portal electrónico para publicar en Al Índex lo relacionado al Escuadrón Ilampú como actividades, filosofía, fotos, videos, experiencias y será un espacio de expresión tanto para los miembros del Escuadrón, como ex miembros y personas de otros equipos del M.J.C. Personas externas al Movimiento podrán informarse de lo que hace el Escuadrón Ilampú.	Informal	Se colaborará en el contenido de la página Web, así como en su difusión dentro de los medios impresos que son elaborados y entregados a los miembros del Escuadrón.
Redes Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Miembros del Escuadrón, Jóvenes meta que se les quiera invitar al grupo. Público en general. 	Obtener información sobre la filosofía del Escuadrón, así como fotos, anécdotas, actividades futuras y datos de los difuntos.	Página electrónica. Se utilizarán las redes sociales más conocidas, como Facebook, Twitter, Youtube y Flickr. Tendrá la leyenda "Canal oficial" u "Escuadrón Ilampú Oficial" para darle autenticidad a la página.	Informar a los miembros de Escuadrón sobre actividades futuras. También servirá como espacio de expresión para los mismos. Informar a personas externas acerca de lo que realiza el Escuadrón por medio de su filosofía y apoyo de imágenes y videos.	Informal	Colaborará en el contenido de lo que se diga en las redes sociales, así como la difusión tanto a los miembros del grupo como a personas externas.

Tabla 6: Matriz de Piezas Sugeridos

Pieza	Público	Objetivo	Características físicas	Uso	Carácter	Participación del Comunicólogo
Publicidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Todo miembro del Escuadrón Ilampó. • Personas que no conozcan al grupo. 	Identificación de los jóvenes con el Escuadrón. Proyección hacia el exterior.	Tamaño final 70 cm x 90 cm (cartulina) color blanco o 210x297 cm (formato carta). Fotografías, Escudo, colores y tipografía corporativos	Se pegará la publicidad a los alrededores del parque, así como dentro del parque.	Formal	Elaboración de carteles y pósters y del diseño de éstos, así como la información que llevara.
Tarjetas de Presentación	<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura y Jefes. • Público en general. 	Identificación del grupo ante las personas externas. Reclutamiento de nuevos miembros, así como el convencimiento de los padres familia. Proporcionar los datos de los dirigentes.	Tamaño final 5 cm x 9 cm. Impreso en offset a cada uno de los colores corporativos, tipografía y colores corporativos, así como el Escudo, nombre, cargo, dirección telefónica, correo electrónico y/o página Web.	Jefatura y Jefes se las darán a los padres de familia que tengan sus hijos dentro del grupo, también para el reclutamiento de jóvenes meta y para el convencimiento de sus padres.	Formal	Elaboración y diseño de las tarjetas.
Triptico	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes meta que se les quiera invitar al grupo. • Padres de Familia. 	Dar la información necesaria acerca de los fundamentos y actividades del Escuadrón, de la página Web, para que tengan conocimiento de la misión del grupo.	Tamaño final 2 cm x 9 cm. Colores Institucionales, escudo del Escuadrón. Contenido: Fundamentos, nombre de dirigentes con sus datos, página Web y dirección del parque.	Será otorgado a los padres y jóvenes que quieran ingresar al grupo.	Informal	Elaboración del documento, así como la elección de información, imágenes y a quienes se les proporcionará el tríptico.
Hoja Membredada	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros del Escuadrón. • Padres de Familia. • Miembros de otros equipos, Zonas y Líneas 	Reconocerla como parte de la papelería cooperativa del Escuadrón.	Tamaño carta, Escudo del Escuadrón a color o en blanco y negro; como título estará la leyenda "Escuadrón Ilampó Rainier Illmarí Aconcagua" y debajo de ésta y entre paréntesis la leyenda "El Escuadrón Gris y Rojo del M.J.C.". En la esquina inferior izquierda, la dirección, teléfono y correo electrónico del Escuadrón.	Utilización en actividades propias del Escuadrón, así como informes que realice la Jefatura y circulares para los padres de familia.	Formal	Elaboración y diseño de las hojas.
Sobre	<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura del Escuadrón. • Jefaturas de otros equipos, Zonas y Líneas 	Reconocerla como parte de la papelería cooperativa del Escuadrón.	Tamaño final 16,3 cm x 9,1 cm (para tamaño carta). Escudo en la esquina superior derecha. Impreso en offset en cada uno de los colores corporativos.	Cuando se quiera mandar alguna invitación o mandar algún informe o escrito a otras Jefaturas de otros equipos, Zonas o Líneas.	Formal	Elaboración y diseño del sobre.

Un punto clave del porque el Escuadrón Illampú debería de tomar en cuenta a la Comunicación Organizacional es que el grupo juvenil maneja conceptos y principios de la religión cristiana-católica. Si recordamos los graves problemas que en los últimos años se han presentado en torno a la pederastía de padres y sacerdotes, es importante que un grupo como el Escuadrón se libre de todo “pecado” de la Iglesia.

Si tomamos en cuenta que los padres de familia están enterados de lo sucedido en el tema de la pederastía en México y cuentan con el conocimiento de que todo grupo del Movimiento tiene principios cristianos, aunado que no está del todo claro el objetivo de los equipos, fácilmente el Movimiento es blanco de críticas y rechazos, y crecerá si las personas no conocen al o a los grupos. Por eso, la comunicación interna-externa ayudará a que la triada Dirigentes-Jóvenes-Padres de Familia tengan una idea en común.

Una de las cualidades de la Comunicación es reducir la incertidumbre. Esta incertidumbre se presenta cuando todo actor presencia la información de la pederastía religiosa en México dada por los medios de comunicación masiva. Los primeros en sorprenderse son los adultos que tengan hijos de seis a los 12 años. Al saber que existe un grupo de jóvenes que dan una formación a otros niños y adolescentes, el primer juicio que dará el padre de familia es el de la pederastía y surge la pregunta *¿cómo es que un joven puede formar a otro joven?*

El realizar carteles informativos, volantes, entrevistas presenciales, folleto corporativo, tarjetas de presentación y todo material que sirva de apoyo para la comunicación externa, ayudará a que el padre que no haya inscrito a su hijo dentro de algún grupo del M.J.C., tenga la confianza para ingresarlo y comprender que en el Movimiento de Juventudes Cristianas no se trabaja con padres o curas o estudiantes de la religión, sino con jóvenes que por una u otra razón quieren dar una formación integral a más niños y adolescentes.

Conclusión

Actualmente, los problemas de comunicación organizacional que existen en México son graves, ya que nuestras instituciones gubernamentales cuentan con un sistema obsoleto y poco eficiente; y no hablemos del liderazgo en éstas, porque están en pañales. El maestro Jaime Pérez Dávila habla acerca de este problema que sigue aquejando a nuestro país, el quiebre institucional. El catedrático menciona al quiebre como la ausencia de un orden que tenga la capacidad de canalizar eventos, fenómenos y comportamientos de la sociedad en el sentido de su desarrollo o solución de sus problemas¹¹³.

Las dificultades que actualmente aquejan a nuestro actual México y las coyunturas que tienen las organizaciones son reflejo de la decadencia en la que vivimos, provocando la desaparición de ellas. Si tomamos en cuenta la teoría clásica de la comunicación organizacional, a principios de la Primera Guerra Mundial hasta nuestros días, han transcurrido menos de 100 años, nos podemos dar cuenta que ha cambiado la forma de trabajo que se utilizaba en esa época a la actual, pero en actitudes no ha cambiado, es más, podría decir que esta teoría ha evolucionado en su forma de trabajo pero no en su ideología.

Un ejemplo concreto de esto es lo que sucede en las oficinas de los bancos, donde lo importante es la productividad del empleado y no tanto su persona y las políticas de la organización no son las adecuadas para que sus habitantes se sienta a gusto. Su trabajo es compensado con las prestaciones de ley y el salario, aunque es bajo. Es aquí cuando nos damos cuenta que las organizaciones en nuestro país son obsoletas.

Otro problema que tienen nuestras instituciones es el liderazgo. Parece ser que la palabra liderazgo es sinónimo de mandato, por ende, poder. En nuestro país, no se tiene comprendido correctamente la esencia de lo que realmente es un líder, pero, también hay que mencionar que es el fenómeno de poder más influyente en las organizaciones [...] por lo tanto, la cultura del quiebre organizacional se debe a la incapacidad de administrar el poder en y de las instituciones públicas¹¹⁴ o en cualquier organización.

Según nuestro liderazgo mexicano, el líder en general es un actor considerado como *héroe* de la organización, ya que, según el nuevo líder que llega al puesto de poder, las cosas se hacían mal y de ahora en adelante la organización será otra [...] es decir, el liderazgo mexicano se trata de poner orden, de ejercer la autoridad, porque antes era insuficiente o de plano no se practicaba con la contundencia requerida¹¹⁵.

Un verdadero líder no es aquella persona que se considere como agente de cambio, ya que en ocasiones no es necesario el cambio para permanecer, sino retomar lo que ya sucedió para no caer nuevamente en el error y prevenir lo que suceda. Hay veces que sí es necesario el cambio pero no es una ley que el nuevo líder cambie el sistema de trabajo, por dar un ejemplo.

Parafraseando lo dicho por el Escuadrón Illampú, un líder es aquella persona que está *para servir y no para ser servido*; es decir, se tiene que reconocer a todos por igual porque todos los actores en conjunto harán el cambio de la organización y ellos mismos son los que deciden su rumbo.

Si tomamos en cuenta la imagen del líder es darle un atributo a la organización, ya que muchas veces juzgamos para afirmar acerca de la organización. Esta última está definida

¹¹³ Pérez Dávila Jaime, “El quiebre institucional en México y las tareas de organización de la comunicación”, en *Antología de comunicación organizacional*.

¹¹⁴ Pérez Gómez Jorge, “Los enredos y abismos del liderazgo mexicano: colección realista-mágica de líderes de algunas organizaciones mexicanas. Acercamientos y balbuceos sobre el poder organizacional”, en *Antología de comunicación organizacional*.

¹¹⁵ *Ibidem*.

por el carácter, historia, experiencia, ideología y opiniones de la persona que tiene un cargo o jerarquía mayor, es decir, el dirigente. En el caso del Escuadrón Illampú se rige por esta casi-ley de los líderes mexicanos. Como se decía en capítulos pasados, el Illampú es una organización en constante cambio, porque es manejada por ciclos que duran de uno hasta tres años como dirigente, ya sea Jefe de Escuadra o algún miembro del equipo de Jefatura.

Como los periodos de trabajo son relativamente cortos, constantemente el grupo juvenil se está “renovando”, porque un líder deja un trabajo y en teoría, la persona que la sustituya tiene que seguir con ese trabajo o mejorarlo. Muchos son los atributos que el Escuadrón maneja para el desarrollo del joven.

Uno de los más importantes es la formación de *Líderes Cristianos*. En realidad, la frase Líderes Cristianos es demasiado rimbombante y hasta cierto punto peligroso, porque se considera que los muchachos son formados para ser padres, seminaristas, sacerdotes o en el peor de los casos están siendo formados para crear una secta religiosa. Si recordamos en el capítulo II, en el punto 2.2 *Escuadrón o Secta*, la definición de secta fue *reunión de personas que siguen una doctrina común; o bien, puede ser una doctrina religiosa que se aparta de la principal*¹¹⁶.

Con esta definición, se puede decir que efectivamente el Illampú es una secta porque el grupo se desprende del cristianismo. Sin embargo, no es una doctrina demagógica, es decir, no se trata de ganar el poder o mantener el poder de los dirigentes a través de favores, halagos y concesiones hechas a los Escuadrilleros. También, los dirigentes del Escuadrón no tratan de romper algún lazo social del muchacho antes de entrar al grupo. No se suprime la libertad del individuo, así como el vivir exclusivamente para el Illampú.

Lo que le interesa al grupo es brindar una formación integral a los jóvenes que requieran de un complemento a su aprendizaje, tanto escolar y cultural, así como desarrollarse física, psicológica y socialmente en su entorno, sin dejar a un lado la parte espiritual y religiosa que ofrece la religión cristiana.

Ciertamente, sí se les está dando una formación para ser líderes en un futuro, pero, como tal, llegar a ser un líder cristiano es complicado, ya que el Illampú y en general el M.J.C., a pesar de que son un grupo con bases religiosas y que en teoría se debe de impartir un poco de religión, los dirigentes y la comunidad del Movimiento, no cuentan con esa educación religiosa que una persona que haya estudiado para dedicarse plenamente al dogma. Sin embargo, la idea de formación de líderes es importante y es el punto focal del Movimiento.

El caso concreto del Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua es esa. Un grupo exclusivo para varones, donde las actividades implican mucha resistencia, pruebas físicas, psicológicas y emocionales hacen que el joven integrante se forme un carácter y comience a actuar, o por lo menos pensar diferente.

En cuestión de imagen, las personas que conocen al grupo en particular y al M.J.C. en general, coinciden que estar dentro del grupo ayuda plenamente al desarrollo del muchacho, porque es aquí donde tiene un aprendizaje diferente al impartido en su casa y/o escuela. Dicen que *el Escuadrón es una vida en pequeño* porque el esfuerzo, las enseñanzas y el carácter aprendido y aprehendido es lo que hace la diferencia en un niño que está dentro a un niño que está afuera.

En el caso de las personas que no conocen al Escuadrón, con la ayuda de la observación participativa, se pudo apreciar que realmente las actividades que realizan los muchachos,

¹¹⁶ Tomado de la página Web <http://www.buenanueva.net>, con el tema de *Sectas y nuevos movimientos religiosos*.

sobre todo los deportes de contacto físico, hacen llamar la atención a la gente que pasea tranquilamente por el parque de Las Arboledas. Y claro, esto lanza tres vertientes: 1) Que las personas se tomen un momento para observar lo que los chicos realizan y sacar conclusiones de: a) “¿por qué se pegan estos muchachos?”; o b) “me gusta lo que los muchachos realizan”. 2) Simplemente, las personas ignoran lo que ellos hagan; 3) Les es molesto que los del Escuadrón se encuentren ahí.

En el caso de los padres de familia, también tienen sus imágenes acerca del Illampú. Regularmente, los padres que tienen a sus hijos dentro del grupo y llevan cierto tiempo, están convencidos de que estar en el Escuadrón es bueno para el desarrollo del joven. Hay ocasiones extraordinarias en las que algunos jóvenes estuvieron en problemas muy severos, como drogadicción o vandalismo, y que gracias a este grupo les ayudó a salir adelante.

Todo esto es posible por la gran disciplina manejada ahí, así como su filosofía institucional y sobre todo, por las actividades o deportes de contacto que llama mucho la atención de los varones. Siguiendo con esta misma situación de los padres que tienen dentro del grupo a sus hijos, es que en pocas ocasiones los padres no están de acuerdo en que sus hijos asistan al Escuadrón, ya que ellos no ven una utilización práctica o material y optan por no dejarlos asistir o, en su defecto, que hagan lo que quieran. Esta última parte es algo peligroso.

Los pocos chicos que no están realmente comprometidos con el grupo y tienen esta opción, generalmente utilizan de pretexto asistir al Escuadrón para irse a otros lugares, ya sea a fiestas, conciertos o quizá a lugares donde impliquen riesgos. Por este tipo de acciones de los jóvenes, algunos padres de familia se hacen una imagen de lo que es el Escuadrón y lo catalogan que no sirve para nada o para distraer a su hijo.

Con base a la experiencia que el investigador tuvo durante el estudio y en los seis años y medio que habitó al Escuadrón Illampú, puede aseverarse que el grupo es bueno y hasta cierto punto necesario para la formación del joven mexicano, ya que, como se había planteado anteriormente, el liderazgo mexicano sigue estando en un gran bache y este tipo de organizaciones realiza un cambio mínimo en la forma de pensamiento de la adolescencia actual. Quizá el grupo y lo que se enseñe en él no sea la esperanza y solución a los problemas que aquejan a nuestro país, sin embargo, es un complemento a las bases que el muchacho lleva para que él decida ser agente de cambio, es decir, un líder.

Este tipo de organizaciones tienen un buen sentido de responsabilidad y pueden ayudar al mejoramiento de disciplinas como la Administración y la Comunicación Organizacional, porque, inconscientemente, los jóvenes aprenden en la práctica los conceptos básicos de estas disciplinas, sin embargo, no conocen la teoría. Por eso, la importancia de este trabajo, en el que la utilización de la imagen corporativa que precisamente el Escuadrón Illampú no tiene, ayudará al reclutamiento de nuevos chicos.

El estudio del Escuadrón Illampú comenzó con la base teórica de la comunicación y comunicación organizacional para fundamentar la metodología aplicada al grupo juvenil. Se necesitó saber de qué trataba el Movimiento de Juventudes Cristianas, en general, y el Escuadrón Illampú Rainier Illimaní Aconcagua, en particular, para entender la razón de ser y las actividades de la agrupación, comprender sus virtudes y encontrar sus problemáticas en imagen y Comunicación Organizacional.

Se aplicaron dos metodologías, la cuantitativa, donde lo más importante es la cuantificación los datos. Ésta fue ayudada por la encuesta de actitudes o escala Likert y graficando los reactivos; y la cualitativa, que se enfoca al sujeto, estudiando sus actitudes, percepciones, gustos, etcétera. Ésta fue apoyada por la misma encuesta y la observación participativa.

La observación participativa sirvió para tener un primer acercamiento a la organización y saber el tiempo en que vive el Illampú en imagen y comunicacionalmente hablando. La información se vació en un primer Electrocardiograma organizacional. Con la ayuda de la encuesta de actitudes, se pudieron detectar los problemas por los que atraviesa el Illampú, además de encontrar sus principales virtudes. Con estos datos, se pudo hacer el vaciado del segundo Electrocardiograma organizacional, donde se pudo observar el tiempo real en que vive el grupo juvenil sobre su imagen y comunicación.

Gracias a la información arrojada tanto por las encuestas, como por el Electrocardiograma, el investigador se dio a la tarea de crear productos comunicativos para el mejoramiento de la imagen del Escuadrón y el fácil reclutamiento de jóvenes meta. Las propuestas mencionadas en el capítulo anterior son herramientas que facilitarán la comunicación externa del Escuadrón, y fortalecerán la comunicación interna. Además, el realizar estos productos comunicativos, hará que sus miembros se sientan más orgullosos de pertenecer al Illampú, ya que sería el primer Escuadrón que tenga y utilice estas herramientas para realización de reclutamiento.

Para la facilitación de la comunicación externa se logrará a través del uso de la Web 2.0., aplicado en las redes sociales, como Facebook, Hi5 y Twitter, además, se aprovecharán páginas como Flickr, donde se podrán subir a la red fotografías del grupo, y crear un canal oficial en Youtube para mostrar videos de las actividades que realice el Illampú. El uso de una página Web también ayudará a que la gente conozca a esta organización, además de que servirá como espacio para que los jóvenes integrantes tengan un espacio expresarse.

Otro par de instrumentos de gran ayuda serán el Folleto Corporativo y el Tríptico. El primero será un documento impreso en el que se explicará brevemente la misión, visión, valores, actividades, planes a futuro del Escuadrón apoyado de imágenes para una fácil comprensión. El segundo será otro instrumento impreso con información sintetizada apoyada de imágenes. Podrá ser repartido tanto a jóvenes como a padres de familia y utilizará la Jefatura y Jefes para el fácil reclutamiento de muchachos y el fácil convencimiento de los padres.

Para terminar con la comunicación externa, se aplicaran tarjetas de presentación, donde vienen los datos del miembro de Jefatura o del Jefe para que cualquier persona que tenga una de éstas pueda tener contacto vía telefónica o correo electrónico. La publicidad institucional, que ayudará a la organización a tener un posicionamiento en la mente de las personas que visiten el parque de Las Arboledas. Ésta será distribuida en los alrededores y dentro del parque.

Los instrumentos que facilitarán la comunicación interna ya su vez la identificación de los muchachos del Illampú son la papelería corporativa (hoja membretada y sobre), el manual de identidad gráfica, que servirá como parámetro para el correcto uso de la imagen del Escuadrón, como lo es su escudo, colores, tipografía, uniforme, etcétera. Además de ser un espacio para la expresión, las redes sociales y la página Web se aprovecharán para mandar avisos de las actividades futuras, felicitaciones a los muchachos, avisos de reunión, etcétera.

Lo que hace falta, es que los muchachos del Illampú conozcan los grandes beneficios de la comunicación organizacional y de la imagen corporativa. El utilizar las herramientas para cambiar y/o mejorar la imagen del Escuadrón hará que la perspectiva de las personas externas hacia el grupo juvenil sea diferente a la que tenían, ya que entenderán cuál es su razón de ser, a quién va dirigido y qué hacen para formar a los jóvenes. Esto los beneficiará porque estas personas, al saber esta información, podrán recomendarlos a sus conocidos.

Referencias Generales

1. Apunte de la clase de Teoría de la Comunicación I, impartida por la profesora Lucía Acosta Ugalde, en septiembre de 2006.
2. Apunte de la clase de Epistemología de la Comunicación II, impartido por el Profesor Miguel Ángel Maciel, en febrero de 2006.
3. Apunte de la clase de Seminario de Comunicación Institucional, impartido por el profesor Jorge Pérez Gómez, en 2008.
4. Apunte de la clase de Comunicación Institucional, impartida por el profesor Jorge Pérez Gómez, en septiembre de 2009.
5. Apunte tomado de la clase de Prácticas Profesionales, impartida por el profesor Manuel Vázquez Arteaga, en agosto de 2009.
6. Apuntes de la clase de Taller de Comunicación Organizacional, impartido por el profesor Manuel Vázquez Arteaga, en 2009.
7. Apunte tomado del curso Publicidad y Promoción. Estrategias para una comunicación efectiva., impartido por el profesor José Arturo Salcedo Mena, en octubre-noviembre de 2009.
8. Ávila Guzmán Xavier Ignacio, "La comunicación organizacional en México: situación, retos y perspectivas, en *Antología de comunicación organizacional*.
9. Barranco Bernardo, "Mayor diversidad religiosa en México", en página Web <http://www.jornada.unam.mx>, publicado el miércoles 15 de junio de 2005.
10. Bartoli Annie, *Comunicación y Organización: la organización comunicante y la comunicación organizada*, ed. Paidós, 1992.
11. Bell Daniel, "La caída de las grandes empresas", en revista *Letras Libres*, no. 201, agosto de 1993.
12. Berger John, "Introducción a la semiótica de la imagen", apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.
13. Bonilla Gutiérrez Carlos, *La Comunicación. Funciones básicas de las relaciones públicas*, ed. Trillas, 1988.
14. Capriotti Paul, *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*, ed. Ariel, 1999.
15. Colorado Castellary Arturo, "Introducción a la semiótica de la imagen", apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.
16. Corral Corral Manuel de Jesús, *Comunicación y vida. Taller de comunicación 1*, ed. Edere, 2002.
17. Costa Joan, *Imagen Corporativa en el siglo XXI*, ed. Crujía, 2000.
18. Curso de Iniciados del Escuadrón Illampú R.I.A.

19. Erdely Jorge G., ponencia presentada en la Escuela Nacional de Antropología e Historia el 25 de septiembre de 1997 a las 6:00 p.m., sacado de la página Web <http://www.sectas.org>.
20. Fernández Collado Carlos, *Comunicación Humana*, ed. McGraw-Hill, 1988.
21. Fernández Collado Carlos, *La comunicación en las organizaciones*, ed. Trillas, 2002.
22. Galindo Cáceres Jesús, "La tercera orilla. Religión popular y vida urbana", en revista electrónica *Razón y Palabra*, núm. 3^a 1, mayo-junio 1996.
23. Goldhaber Gerald M., *Comunicación Organizacional*, ed. Diana, México, 1990.
24. Herrera Haroldo, "Importancia de los manuales administrativos", en la página Web <http://www.gestiopolis.com>, febrero de 2007.
25. Juárez Chávez Diego, "Atisbos y abismos para investigar la comunicación organizacional desde una perspectiva ecológico-instrumental", en *Antología de comunicación organizacional*.
26. Lagos Oróstica Carolina, "Notas sobre moral y religión", en revista electrónica *Theoria*, año/vol. 16, número 2, Chillán, Chile, 2007.
27. Limón Peña Moisés, *Imagen Corporativa: estrategia organizacional de comunicación global*, ed. McGraw-Hill, 2008.
28. Manual de Mística del M.J.C. 2010.
29. Martínez de Velasco Alberto y Abraham Nosnik, *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*, ed. Trillas, 1991.
30. Moles Abraham, "Introducción a la semiótica de la imagen", apuntes de la clase de Taller de análisis de Imágenes en movimiento, impartida por la profesora Patricia Mónica García Jiménez, en 2009.
31. Muriel María Luisa, *Comunicación Institucional: Enfoque social de relaciones humanas*, ed. Andina, 1980.
32. Páez José Antonio, "Imagen Corporativa", en la página Web <http://www.gestiopolis.com/>, octubre de 2001.
33. Pérez Dávila Jaime, "El quiebre institucional en México y las tareas de organización de la comunicación", en *Antología de comunicación organizacional*.
34. Pérez Gómez Jorge, "Los enredos y abismos del liderazgo mexicano: colección realista-mágica de líderes de algunas organizaciones mexicanas. Acercamientos y balbuceos sobre el poder organizacional", en *Antología de comunicación organizacional*.
35. Peterson William, "El recurso de la religión", en *Los nuevos cultos religiosos*, ed. Diana, México, 1979.
36. Picazo Luis R., *Comunicación estratégica para crear, fortalecer y posicionar la imagen Corporativa*, ed. McGraw-Hill, 1993.
37. Ramos Padilla Carlos, *La Comunicación*, ed. Trillas, 1998.

38. Revilla Basurto Mario Alberto, "Estrategias comunicativas de reproducción", en *Antología de comunicación organizacional*.
39. Reyes Espinosa Gloria, *Atributos de la Comunicación Organizacional aplicadas a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal*, trabajo para obtener el título de Licenciado en Comunicación en la modalidad de Tesina, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, México, 2008.
40. Rodríguez José, "Características de una secta destructiva", en *Sectas y Espiritualidad: no son lo mismo*, tomado de la página web <http://www.mundonuevo.cl>.
41. Saint-Martin Louis-Claude, "Cristianismo versus Catolicismo", extracto de la obra *El Misterio del Hombre- Espíritu*, tomado de la página Web <http://www.ordenmartinista.org>.
42. Salcedo Arturo y Paulo Nava, "Introducción al curso Publicidad y Promoción. Estrategias efectivas de comunicación", en curso *Publicidad y Promoción. Estrategias efectivas de comunicación*, octubre de 2009.
43. Schwartz Howard y Jerry Jacobs, *Sociología cualitativa*, ed. Trillas, 1984.
44. Serrano Rafael, *La organización habitable*, ed. Fecha, México, 2001.
45. Smith Huston, "El budismo", en *Las religiones del Mundo*, ed. Kairós, Barcelona, España, quinta edición, 2008.
46. Vázquez Arteaga Manuel, "De asignatura a posgrado, a 20 años de la comunicación organizacional en México", en *Antología de comunicación organizacional*.
47. Woodrow Alain, "Ciencia Cristiana", en *Las nuevas sectas*, ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.
48. <http://www.aciprensa.com>
49. <http://www.allaboutreligion.org>
50. <http://www.buenanueva.net>
51. <http://www.cronica.com.mx>.
52. <http://www.gestiopolis.com>
53. <http://www.kokone.com.mx>
54. <http://www.maslibertad.net/religion/judios.htm>
55. <http://www.monografias.com>
56. <http://www.rae.es/rae.html>
57. <http://www.sectas.org>
58. <http://www.uupuertorico.org>