Titulo: **Desde la inteligencia organizacional hacia la sustentabilidad organizacional**

**30° Congreso Nacional de ADENAG**

La Plata - Buenos Aires - 22 y 23 de Mayo -2014

Área temática 3: **Las organizaciones y el contexto**

Autor: Lic. Ibacache, Leonardo Néstor

Institución Académica: Universidad Nacional del Comahue – UNCO

E-mail: leoibacache@hotmail.com

**Resumen**

El siguiente trabajo da cuenta de la importancia del medio social en diferentes aspectos de las organizaciones, tanto a nivel interno como externo teniendo en cuenta: la contextualización histórica particular, la concepción dinámica del cambio propio de la actualidad, las diferentes lógicas de acción que se dan internamente de parte de los integrantes de la organización y la perspectiva estratégica que deben poseer las organizaciones para lograr la prosecución de sus objetivos.

Actualmente las organizaciones se encuentran en un ambiente donde deben: aprender continua e inteligentemente; las tecnologías de la comunicación proveen cotidianamente excesiva información pero son indispensables; y donde se les exige socialmente cada vez más un compromiso y acciones responsables con el medio ambiente, la sociedad y la economía.

 Surgen así diferentes respuestas teóricas y también planteos de cómo deben las organizaciones formar parte en este nuevo y dinámico contexto mundial.

Palabras claves:

Inteligencia organizacional – Sustentabilidad organizacional –Responsabilidad social empresarial

**Introducción**

Muchas son las maneras de abordar el análisis de una organización. Nuestro siglo nos demanda pensar ese análisis desde un punto de vista dinámico debido a que el mundo entero continuamente vive transformaciones ineludibles que atraviesan a las organizaciones ineluctablemente, desde diferentes planos y en un corto tiempo.

Este trabajo pondrá énfasis principalmente en el plano de lo social y en como lo social afecta o influencia en diferentes niveles a la organización. Las organizaciones son construidas y modificadas por personas; personas portadoras de valores culturales, sociales, políticos, religiosos, con una idiosincrasia propia de una sociedad determinada que muchas veces pasan desapercibidas en los análisis organizacionales o son planteados como implícitos. Personas que además viven en un momento histórico determinado, donde las demandas y exigencias para los hombres y mujeres no son las mismas de antaño. Donde el mercado laboral y las expectativas de este son diferentes a lustros y décadas anteriores.

El trabajo aborda principalmente los conceptos de: inteligencia organizacional y sustentabilidad organizacional intentando vincular teóricamente estos siguientes puntos de análisis:

Por una parte, toda inteligencia está vinculada a un tipo de aprendizaje cultural[[1]](#footnote-1), con lo cual toda inteligencia puede ser entendida como social. En tal caso la posibilidad de una inteligencia organizacional en términos grupales puede mayoritariamente depender de un contexto social propicio, donde subyace una lógica y una dinámica particular de un contexto socio-cultural.

Por otra parte, los diferentes niveles jerárquicos de una organización responden a intereses sociales según su condición social, con lo cual no es tan claro pensar en un análisis organizacional con integrantes con una tendencia a la homogeneidad organizacional, sino que en algún punto la posición de clases provoca de por sí una tensión hacia dentro de la organización. También es posible argüir sociológicamente que cada clase social construye su propio mundo de percepciones y que dentro de una organización es dable encontrar distintas percepciones.

Finalmente, la inteligencia organizacional demanda la capacidad de adaptación a los cambios propios de nuestra sociedad y una gestión que contemple la *“responsabilidad social”,* que aspire a una *“sustentabilidad organizacional”* teniendo en cuenta a los *“stakeholders[[2]](#footnote-2)”* y desarrollando continuamente una planificación organizacional estratégica. Con lo cual debe a nivel organizacional construir o desarrollar una cultura organizacional particular vinculadas al *“know how[[3]](#footnote-3)”* de la organización, teniendo como filosofía medular el cambio.

**Aproximación**

Uno de los precursores en utilizar la denominación: *“organizaciones inteligentes”* es Peter Senge. Al respecto expresa: *son “organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto.”* (1996:11). A simple vista puede parecer un tema sencillo, inspirar continuamente a los integrantes de la organización el deseo de aprender promoviendo un pensamiento sistémico[[4]](#footnote-4).

Al respecto el autor postula el concepto el pensamiento sistémico como la *“quinta disciplina”.* Este concepto forma parte del quintenario grupo de “disciplinas” que favorecen una organización inteligente integrado además por los conceptos de: visión compartida, los modelos mentales, el aprendizaje en equipo y el dominio personal para realizar su potencial. Sintéticamente podríamos definir cada uno de los conceptos de la siguiente manera:

*Dominio personal:* *“es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente.”* (1996:16) la cual podría vincularse con el autoconocimiento personal, porque en la medida en que los hombres se desarrollan individualmente sus aspiraciones son más claras y más efectivas dentro de los ámbitos laborales.

*Modelos mentales: “son supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender el mundo y actuar.”* (1996:17) Uno de los mayores obstáculos de estos modelos es que en su mayoría son tácitos, es decir, existen por debajo del nivel de la conciencia.

*Construcción de una visión compartida:* *“son imágenes que lleva la gente de una organización. Crean una sensación de vínculo común que impregna la organización y brinda coherencia a actividades dispares* (1996:261)

*Aprendizaje en equipo:* *“es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus miembros realmente desean.”* (1996: 296)

Entonces toda organización según este autor debe aspirar a lograr un pensamiento sistémico, que surgen de la combinación más eficiente de las cinco disciplinas mencionadas anteriormente.

**El aprendizaje organizacional**

 El punto de partida para tratar de comprender a las personas dentro de una organización es aceptar que, es un ser social y que toda conducta es un producto social. Al respecto Bleger menciona que el ser humano puede ser caracterizado por lo siguiente:

*“[…] su condición de ser concreto, esto es, que pertenece a determinada cultura, a determinada clase social, grupo étnico, religioso, y que esta pertenencia no es casual o aleatoria, sino que integra su ser y su personalidad.[…]”*

*“[…] Su condición de ser histórico, tanto en el sentido individual como social, es el producto de un desarrollo en el cual emergen nuevas potencialidades, que no se dan de una vez para siempre en forma fija e inmutable. Este alto grado de desarrollo depende de una compleja organización de la materia viva y es reflejo de la estructura social en el más amplio sentido. […]”* (Bleger, 2003:22)

En principio en relación al aprendizaje podríamos mencionar lo siguiente: *“la función fundamental del aprendizaje humano es interiorizar o incorporar la cultura, para así formar parte de ella. Nos hacemos personas a medida que personalizamos la cultura.”* (Pozo Municio, 1996:29) en ese aprendizaje no sólo incorporamos el lenguaje sino además el humor, la ironía, la mentira que inevitablemente influyen nuestra conducta y con ello incorporamos una forma específica de aprendizaje y de pensamiento.

 El aprendizaje puede entonces ser analizado desde diferentes perspectivas pero debido a la naturaleza del trabajo vamos a mencionar las vinculadas a las relaciones sociales mencionando brevemente los tres tipos de aprendizaje social propuestos por Pozo Municio:

* El aprendizaje de habilidades sociales.[[5]](#footnote-5)
* La adquisición de actitudes o tendencia a comportarse de una forma determinada.
* La adquisición de representaciones sociales o sistemas de conocimiento socialmente compartido que sirven tanto para organizar la realidad social como para facilitar la comunicación y el intercambio de información dentro de los grupos sociales.

Con respecto al tercer punto el autor comenta: *“las representaciones sociales son más elaboradas que las habilidades sociales o las actitudes, ya que reconstruyen la realidad dándole forma a través de un modelo.”* Luego agrega: *“es nuestra pertenencia a un grupo la que nos induce ciertos modelos para representar o comprender ámbitos concretos de la realidad. Los procesos de socialización trasladan representaciones sociales que luego son reconstruidas individualmente por cada persona.”* (Pozo Municio, 1996:95)

*Bleger* al respecto de la organización podría aportar: *“toda institución no es sólo un instrumento de organización, regulación y control social, sino que al mismo tiempo es un instrumento de regulación y de equilibrio de la personalidad, y de la misma manera en que la personalidad tiene organizadas dinámicamente sus defensas, parte de éstas se hallan cristalizadas en las instituciones.”* (2004:81)

En relación al concepto de inteligencia, este no es algo absoluto. Puede depender de las exigencias de un grupo social en un contexto histórico-social determinado. Si bien se puede entender como la capacidad que una persona puede poseer para resolver problemas haciendo uso de habilidad lógico racional, el grado de efectividad va a depender de las necesidades, las expectativas y un contexto apropiado que favorezca esa capacidad socialmente determinada[[6]](#footnote-6).

Nuestra sociedad actual puede ser definida como una sociedad del conocimiento y de la información donde últimamente los mayores cambios se han dado en lo relacionado a aquella tecnología que procura la conservación y difusión de la información. Sin embargo esta nueva sociedad implica nuevas realidades, desafíos y consecuencias para el aprendizaje. Al respecto, las organizaciones y los individuos:

* Se encuentran saturados de información, donde esta es más dinámica pero también menos organizada.
* Están condicionados por la exigencia de un aprendizaje continuo que en algunas ocasiones tiende a afectar las capacidades de aprendizaje[[7]](#footnote-7).Deben aprender muchas cosas diferentes, en condiciones cambiantes y con fines distintos. Donde se debe adoptar estrategias diferentes para cada una de ellas.

**La heterogeneidad organizacional simbólica[[8]](#footnote-8)**

El siguiente punto de análisis está vinculado a desmitificar la concepción generalizada, por lo menos en apariencia o implícita cuando se estudian textos de administración acerca de la condición de homogeneidad de los individuos dentro de las organizaciones. Desde un punto de vista sociológico Germani nos comenta: *“[…] se ha olvidado a menudo que el grupo de trabajo no pertenece solamente a la empresa en la que el grupo mismo trabaja, sino que es una expresión de una entera sociedad, dotada de cierta particular estructura social de determinadas formas particulares, con una estructura técnica subyacente, con cierta organización jurídica, con determinada atmosfera ideológica.”* (Germani en Ibacache, 2013: 52)

Al respecto podemos agregar lo siguiente: *“Las organizaciones son siempre tan sólo un sistema parcial y existen dentro de un sistema social que las abarca”.* Luego expresa el mismo autor: *“[…] Del mismo modo, el objeto del análisis de la organización es también una categoría plenamente histórica y no una categoría atemporal abstracta.”* (Mayntz, 1977:69)

 El concepto *“heterogeneidad organizacional simbólica”* refiere a los diferentes “modelos mentales” o percepciones simbólicas mentales que los integrantes de una organización pueden poseer. Según su posición dentro de la estructura social (clase social) estos pueden llegar a ser similares o coincidentes independientemente de la edad, religión e incluso el nivel educativo.

Habitualmente en la bibliografía de administración se menciona a la heterogeneidad dentro de una organización como aquella que se puede originar: del origen cultural diferente, de disimiles franjas etarias o incluso grupos con formaciones académicas o educativas diversas. Pero no se pone especial atención en cómo cada clase social de una misma sociedad desde sus percepciones, experiencias, nivel educativo, religión y posición estructural social construye un sistema de disposiciones, de pautas de pensamientos, percepción e incluso de acción dentro de una organización[[9]](#footnote-9)*.*

Una forma de analizar este fenómeno es a través del abordaje analítico teórico planteado por el sociólogo Bourdieu, el concepto más acorde para este análisis es el *habitus*. El autor lo define como: *“Estructura estructurante, que organiza las prácticas y la percepción de las prácticas. Estructura estructurada: el principio de división en clases lógicas que organiza la percepción del mundo social es a su vez producto de la incorporación de la división de clases sociales”.* (Bourdieu, 1988:170)

 Este concepto intenta relacionar entonces:

* lo objetivo, es decir, la posición que la persona o el grupo social poseen dentro de la estructura social y,
* lo subjetivo, entendiendo como el mundo objetivo (estructuras sociales) es interiorizado en sus estructuras mentales de estos, los cuales viven trayectorias sociales únicas (historias de vida particulares)

La diferenciación que se da a nivel organizacional y en la sociedad en general con respecto a las clases, estratos y grupos sociales no solo es producto de su situación económica, sino que se da a nivel mental, de manera muy sutil, simbólicamente a través de la distinción y de la diferenciación con otros grupos, muchas veces no consciente por el individuo y está sujeta a una lógica supraindividual propias de un orden social pre-instituido al sujeto.

Entonces a partir de lo planteado acerca del *habitus* es posible argumentar que para obtener el cumplimiento de objetivos organizacionales debemos tener en cuenta esa distinción social, que plantea que cada clase social actúa bajo una lógica de acción con sentido netamente particular a la otra. El éxito organizacional deviene de conciliar esas estructuras mentales. La heterogeneidad que más habitualmente se da en las organizaciones es de tipo simbólica social y no como habitualmente se menciona, a partir de variables como la edad, nivel educativo, religión e incluso origen cultural[[10]](#footnote-10) (de otros países o regiones).

**Sustentabilidad organizacional**

Toda organización aspira a perdurar en el tiempo en un contexto que continuamente demanda cambios. Principalmente ello es posible si desarrolla una planificación estratégica a largo plazo que sea lo suficiente sólida como para contemplar las vicisitudes cotidianas que una organización pueda experimentar. Obviamente no alcanza con la planificación, también se debe desarrollar una cultura organizacional lo suficientemente flexible y consolidada que se adapte a los cambios continuos que se dan tanto dentro como fuera de la organización construyendo alianzas estratégicas o relaciones estratégicas con su entorno. Esto último significa poseer también una amplia visión y comprensión del contexto de la organización.

 La cultura organizacional es un elemento fundamental para el desarrollo de estrategias organizacionales a largo plazo y se la puede definir así: *“es el conjunto coherente de asuntos fundamentales que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado aprendiendo y afrontando sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien para poder ser considerados válidos, y por consiguiente tales pueden ser enseñados a los nuevos miembros como modo correcto de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas[[11]](#footnote-11)”* (Schein en Loti y Panzera, 2012)

Con respecto a la capacidad de adaptación al entorno y, la gestión y planificación estratégica de la organización las teorías actuales proponen dos conceptos muy interesantes: la responsabilidad social empresarial y la sustentabilidad organizacional.

La concepción de responsabilidad social empresarial propone una mirada integradora de la empresa y sus competencias sociales, es decir, la incumbencia de la responsabilidad social se desarrolla principalmente hacia dos áreas: hacia el interior de la empresa y hacia la comunidad o el entorno. A partir de 1984 se parece percibir un cambio en la concepción empresarial un poco más acentuada con respecto a la responsabilidad social empresarial. Sin duda los autores más relevantes de ese período son: Drucker y Freeman. El primero propone que: *“la empresa debe convertir su RSE en una oportunidad de negocio integrada a las necesidades de la sociedad con la actividad empresarial, convirtiendo problemas sociales en oportunidades de negocios, en capacidad de producción, en trabajos bien remunerados y en riqueza.”* (Milberg y Paladino, 2007:44).

 La RSE básicamente se ocupa entonces de temas vinculados a la transparencia, reportes de acciones sociales (balance social), reportes éticos y su relación con los stakeholders, todo tendientes a demostrar su responsabilidad sobre la sociedad basada en sus acciones. Pero, esa responsabilidad no puede ser entendida ni desarrollada como “obligatoria” sino como “voluntaria”. Es preciso entonces una idea o un concepto superador que comprometa a toda la organización desde una gestión más global.

Por otra parte, el concepto de desarrollo sustentable puede ser entendido como una dirección futura del progreso humano, donde simultáneamente coinciden las dimensiones económicas, ecológicas y sociales. *“En relación con una organización, por lo tanto, el desarrollo sustentable es a la vez un objetivo y un proceso, es decir, representa una mayor meta constituida de objetivos menores que han de ser alcanzadas en plazos específicos. Si el desarrollo sustentable es entendido como objetivo relaciona economía y ecología, y sí es entendido como proceso vincula ecología e sociedad, la acción organizacional exige la vinculación entre economía, ecología y sociedad[[12]](#footnote-12).”* (Munck y Borim de Souza, 2010)

Estos mismos autores, son unos de los que proponen el concepto de la sustentabilidad organizacional y definen a los objetivos de este del siguiente modo*: “Busca el equilibrio de cada sistema de acción organizacional, con el fin de que estos equilibrios sean sumados e integrados en procura de un equilibrado desarrollo sustentable. Ella otorga a las organizaciones los medios y la posibilidad de una continuidad ecosistemica a través de innovaciones incrementales y radicales, pero con el objetivo de validar el conjunto de intereses establecido por los individuos y las organizaciones, procurando que enriquezcan los principios sustentables de la organización. La sustentabilidad organizacional, por lo tanto, no es estable, es dinámica y cíclica[[13]](#footnote-13).”* (2010)

Se podría postular entonces aunar ambos conceptos: la sustentabilidad organizacional junto a la responsabilidad social empresarial como dos caminos estratégicos posibles que las organizaciones estratégicamente pueden adoptar para alcanzar un desarrollo sustentable desde las organizaciones. La responsabilidad social empresarial puede ser un camino estratégico inicial y por su parte, la sustentabilidad organizacional un camino estratégico avanzado en donde ambos apuntan a lograr un desarrollo sustentable organizacional tanto desde lo ambiental, como lo económico y social.

**Conclusiones**

A lo largo de todo el trabajo se busco detectar las conexiones y vínculos entre el medio exterior y la organización desde diferentes perspectivas. En un principio planteando cuanto es la influencia de la sociedad en las acciones de la organización y en su conformación estructural, desde los modos de aprender, de relación entre los integrantes e incluso de buscar objetivos comunes, sea esta a través de una cultura organizacional o de políticas tendientes a adaptarse a los distintos cambios ambientales.

Por otro lado se busco poner de manifiesto el estadio procesual teórico –practico en el cual se encuentran las organizaciones en términos de vinculación con el medio o contexto. Si bien en la actualidad se pueden observar claros avances en términos éticos aun el camino por recorrer es largo sobre todo si tenemos en cuenta que tanto el conocimiento como la realidad continuamente va mutando, cambiando, transformándose, y esa también tiene que ser la naturaleza y dinámica de la organización.

Con respecto a la concepción de aprendizaje organizacional, se puede dilucidar la dificultad para incorporar nuevos conocimientos, una de las causas de ello es que existe una fuerte tendencia a adecuar todo conocimiento nuevo a nuestras estructuras ya concebidas mentalmente. Este fenómeno es muy diferente de la resistencia al cambio en una organización, donde esa postura es consciente y hasta premeditada en algunos aspectos. También como obstáculo del aprendizaje se analizo la saturación actual de información y las exigencias del aprendizaje continuo.

En lo que respecta a la Cultura organizacional si bien es un modo del aprendizaje propio de la organización, es también un producto social de variables que son tanto internas como externas a la vez que buscan continuamente una estabilidad. Pero la mayor parte de su importancia radica en que actúa a partir de dispositivos sociales no-conscientes. Por otra parte, la mayoría de los autores analizados coinciden en la necesaria planificación estratégica de la organización a corto y largo plazo pero no solamente como parte del proceso de la gestión sino como una lógica de involucramiento activo de todos los integrantes de la organización tanto internos como externos que permita verdaderamente una *“sustentabilidad organizacional*”.

**Bibliografía**

Bleger, José (2003) *Psicología de la conducta.* Ed. Paidos. Buenos Aires

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (2004) *Psicohigiene y psicología institucional.* Ed. Paidos. Buenos Aires

Bourdieu, Pierre (1988) *La distinción.* Ed. Taurus. Madrid

Bourdieu, Pierre (2007) *El sentido práctico.* Ed Siglo XXI. Buenos Aires

Habermas, Jurgen (1987) *Teoría de la acción comunicativa II – critica de la razón funcionalista.* Ed. Taurus. Madrid.

Ibacache, Leonardo Néstor (2013) *Estrategias en las organizaciones desde la Historia Latinoamericana.* Ed. Publifadecs. General Roca.

Mayntz, Renate (1977) *Sociología de la Organización.* Ed. Alianza. Madrid

Milberg, Amalia y Paladino, Marcelo (2007) Capítulo 4: *De la filantropía a la responsabilidad de la empresa en la sociedad* en Paladino, Marcelo (Editor) *La responsabilidad de la empresa en la sociedad: construyendo la sociedad desde la tarea directiva.* Ed. Emecé. Buenos Aires.

Pozo Municio, Juan Ignacio (1996) *Aprendices y maestros.* Ed. Alianza. Madrid

Robbins, Sthepen y Coulter, Maty (2000) *Administración.* Sexta edición. Ed. Pearson Educación. México

Senge, Peter (1996) *La quinta disciplina, como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente*. Ed. Granica. Buenos Aires

**Material de Internet:**

De las palabras a la acción, El compromiso con los stakeholders - Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés (2006)<http://www.accountability.org/images/content/2/0/204.pdf>

Sostenibilita´ sociale delle organizzazioni: il ruolo di artefatti, pratiche e layout fisico. Studio del caso di un servizio sociosanitario. Stefania Ines Lotti e Federica Panzera (2012)<http://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2013/05/Tesi-Lotti-e-Panzera.pdf>

Da Responsabilidade Social Empresarial ao Desenvolvimento Sustentável: A Proposição de uma Hierarquização Conceitual - Luciano Munck y Rafael Borim de Souza(2010)<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/27.pdf>

1. Se puede tomar la cultura como: *“Esquemas de interpretación susceptibles de consenso (saber valido)”* (Habermas, 1987: 202) también Habermas agrega: “[…] en que los participantes en la comunicación se abastecen de interpretaciones para entenderse sobre algo en el mundo”. (1987: 196) [↑](#footnote-ref-1)
2. *“El término inglés* ***stakeholder*** *se refiere a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa. Esta definición no incluye a todos los que pueden tener una opinión sobre la empresa. Las organizaciones pueden tener muchos tipos de stakeholders cada cual con diferente nivel de involucración o compromiso y a menudo con intereses diferentes y en conflicto.”* Fuente: <http://www.accountability.org/images/content/2/0/204.pdf> (2006) [↑](#footnote-ref-2)
3. *“Es un sinónimo de experiencia empresarial.* ***Know How****proviene del inglés y significa: "saber cómo o saber hacer". Consiste en las capacidades y habilidades que un individuo o una organización posee en cuanto a la realización de una tarea específica”*. Fuente: http://www.e-conomic.es/programa/glosario/definicion-know-how [↑](#footnote-ref-3)
4. *“Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente como crea su realidad. Y como puede modificarla”* (Senge, 1996:22) [↑](#footnote-ref-4)
5. Albert Bandura es uno de los psicólogos más representativos de este tipo de aprendizaje; propuso la técnica del modelado o copia de modelos. [↑](#footnote-ref-5)
6. Si un individuo es socialmente inteligente pero sí sus capacidades no son valoradas dentro de la organización sus capacidades continuamente serán obstaculizadas y neutralizadas para generar al algún tipo de desarrollo organizacional. O si se busca algún cambio organizacional, si estos no son comprendidos o aceptados por los integrantes de la misma su cumplimiento será difícil de ser logrados. [↑](#footnote-ref-6)
7. *“el aprendizaje requiere siempre práctica y esfuerzo. La necesidad de un aprendizaje continuo nos obliga a un ritmo acelerado, casi neurótico, en el que no hay práctica suficiente, con lo que apenas consolidamos lo aprendido y lo olvidamos con facilidad.”* (Pozo Municio, 1996: 40) [↑](#footnote-ref-7)
8. Termino creado por el autor del trabajo: ***“Heterogeneidad organizacional simbólica”*** [↑](#footnote-ref-8)
9. Es posible plantear incluso un ***“sentido común”*** o **“modus operandi”** de determinados grupos sociales según su posición social que actúa de modo *“natural”* en los individuos pero que estructura sus prácticas cotidianas (pensamientos, modos de sentir, etc.) según una lógica subyacente o implícita objetiva. [↑](#footnote-ref-9)
10. Debemos tener en cuenta que en la actualidad a escala mundial se da el fenómeno de **homogeneización cultural global** como parte de la globalización imperante dando como resultado una **aculturación** progresiva en distintos niveles de los modelos culturales particulares. Es posible pensar en términos generales que “los gustos” (o patrones de consumo) de la clase media de Argentina no sean tan disimiles a los de la clase media de la India. [↑](#footnote-ref-10)
11. *[traducción del italiano por el autor]* [↑](#footnote-ref-11)
12. [traducción del portugués por el autor] [↑](#footnote-ref-12)
13. [traducción del portugués por el autor] [↑](#footnote-ref-13)