

TESIS DE GRADO

LAURA LILIAN LONDOÑO ACEVEDO

**"MUJERES EMPRESARIAS GENERADORAS DE INNOVACIÓN EN
COLOMBIA: 3 HISTORIAS DE VIDA".**

TUTORA:

MARIA CAROLINA ORTIZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

MAESTRIA EN GESTION DE ORGANIZACIONES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

BOGOTA D.C

2014

Dedicatoria

Dedicado especialmente a mi padre y mi esposo que conspiraron conmigo para hacer este sueño realidad Y a toda la familia que me regaló Dios entre ellos mi primogénito que viene en camino, Gracias, los amo.

Agradecimientos

Agradezco manera muy sincera y profunda, el invaluable apoyo prestado por las mujeres empresarias innovadoras colombianas que me dejaron entrar a sus vidas y me dieron su desinteresada colaboración al igual que las organizaciones que presiden:

Respetada Vicky Colbert- Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente, por el apoyo a la investigación abriendo fragmentos de su vida y sembrar en mí el deseo de ser voluntaria en pro de la educación.

Respetada Nohora Elizabeth Hoyos - Maloka, por apoyar, respaldar y permitir que ésta investigación se nutriera de la generosa información de su historia de vida además de estar pendiente las necesidades de la investigación y los avances de esta; por inspirarme a seguir investigando.

Respetada Luz Marina Mora – Lácteos Campo Real por su franqueza generosa y espontaneidad en el relato de su historia de vida y su gran aporte a la ciencia por medio de esta tesis.

A los colaboradores de estas organizaciones que amablemente de alguna forma me apoyaron y contribuyeron con su gestión: Leonardo Arboleda

Sarmiento, Juan Camilo Acosta Gómez, Beisy Alarcón Murillo, Eduardo Alfonso García Martínez, Nhora Letrado.

A mi directora de tesis la docente María Carolina Ortiz Riaga por el acompañamiento constante, dirección en las sesiones de entrevista además comentarios críticos, valiosa asesoría, tanto conceptual como metodológica en la investigación.

A la Universidad Militar Nueva Granada que apoyó ésta investigación, incluso con anterioridad a la misma.

A Colciencias por financiar este tipo de investigaciones.

A mi amigo y mi cómplice: mi esposo Gabriel Rodríguez Silva una luz importantísima, que me guió en esta investigación con su amor, su paciencia, atención, preocupación y apoyo oportuno e incansable, haciéndose participe de forma desinteresada como un aliado, permaneciendo de principio a fin en todo el proceso investigativo.

A mis hermanos y sobrinos por existir y dejarme ser: Gabriel Londoño, Silvio Andrés Londoño, María Isabel Londoño, Luz Ángela Londoño, Olga María Londoño, Felipe Londoño y mi Marianita Londoño. A mi tía abuelita y primas por tolerar mi abandono. A mi mamá por todo lo que me dio.

A uno de los seres que me dio la vida y me hace pensar que vale la pena vivirla y más si está él a mi lado, mi papá, Silvio Londoño Barrera por inspirarme y apoyarme tanto física como emocionalmente de forma incondicional, haciendo agradable todo este proceso, inspirándome y dándome impulso para no dejarme desfallecer y terminar ésta investigación.

A toda mi familia.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	10
1 Capítulo	12
1.1 Justificación	12
1.2 Definición del Problema	13
1.3 Objetivo General	14
1.4 Objetivos Específicos.....	14
2 Capítulo	16
2.1 Pierre Bourdieu – base teórica del análisis.....	16
2.1.1 Campos.....	17
2.1.2 Capitales	19
2.1.2.1 Capital económico	19
2.1.2.2 Capital cultural-simbólico	20
2.1.2.3 Capital social	22
2.1.3 Trayectoria	24
2.2 Innovación	24
2.3 Emprendimiento.....	27
3 Capítulo	29
3.1 Marco metodológico	29
3.2 Análisis de la Información	31
4 Capítulo	33
4.1 Resultados.....	33
4.1.1 Luz Marina Mora – Lácteos Campo Real - Gerente propietaria.....	33
4.1.1.1 Trayectoria familiar	34
4.1.1.2 Trayectoria escolar	40
4.1.1.3 Trayectoria laboral	42
4.1.1.4 Trayectoria empresarial	45

4.1.1.5	Concepciones y prácticas de innovación.....	46
4.1.1.5.1	Capacitación y aplicación a los procesos	47
4.1.1.5.2	Competidores por aliados estratégicos.....	48
4.1.1.5.3	Gestión del talento humano	49
4.1.1.5.4	Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación.....	50
4.1.2	Nohora Elizabeth Hoyos - Corporación Maloka Presidenta Ejecutiva - Fundadora	55
4.1.2.1	Trayectoria familiar	55
4.1.2.2	Trayectoria escolar	58
4.1.2.3	Trayectoria laboral	61
4.1.2.4	Trayectoria empresarial	69
4.1.2.5	Concepciones y prácticas de innovación.....	72
4.1.2.5.1	Capacitación y aplicación a los procesos	73
4.1.2.5.2	Competidores por aliados estratégicos.....	74
4.1.2.5.3	Gestión del talento humano	75
4.1.2.5.4	Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación.....	76
4.1.3	Vicky Colbert – ONG Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente – Gerente.....	78
4.1.3.1	Trayectoria familiar	79
4.1.3.2	Trayectoria escolar	82
4.1.3.3	Trayectoria laboral	83
4.1.3.4	Trayectoria empresarial	87
4.1.3.5	Concepciones y prácticas de innovación.....	92
4.1.3.5.1	Capacitación y aplicación a los procesos	92
4.1.3.5.2	Competidores por aliados estratégicos.....	93
4.1.3.5.3	Gestión del talento humano	94
4.1.3.5.4	Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación.....	96
4.1.4	Campo Empresarial.....	98
4.1.4.1	Lácteos Campo Real	100

4.1.4.2	Maloka	104
4.1.4.1	Fundación Escuela Nueva.....	110
5	Capítulo.....	114
5.1	Hallazgos	114
5.2	Conclusiones	132
6	Referencias Bibliográficas.....	140
	ANEXOS.....	147

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Red Social..... 106
Cuadro 2 Red Empresarial 107

ANEXOS

Anexo1: Estudios Nohora Elizabeth Hoyos.	147
Anexo 2: Reconocimientos de Maloka.....	149
Anexo 3: Alianzas de Maloka.....	153

Resumen

El presente proyecto de investigación identifica la forma en que tres mujeres empresarias colombianas han generado en sus organizaciones innovaciones y han sido reconocidas formalmente por esto; el análisis de sus historias de vida se realizó bajo los planteamientos teóricos de Pierre Bourdieu a partir de elementos denominados “capitales”. La metodología utilizada se basó en el método biográfico o relato de vida de las mujeres escogidas, a partir de estos relatos se logran identificar pautas, conceptos, cogniciones y estructuras típicas del campo empresarial y los capitales, que posibilitan la generación de innovación por parte de las mujeres empresarias de Colombia.

Palabras Claves: Innovación, mujer empresaria, capitales, campo, gestión

Introducción

Esta tesis de maestría hace parte del proyecto de investigación financiado por Colciencias titulado Mujeres empresarias en Colombia: prácticas empresariales y procesos de innovación a cargo de la Universidad Militar Nueva Granada. Dentro de ese proyecto se vio la necesidad de hacer un análisis a profundidad de las historias de vida de mujeres empresarias innovadoras para enriquecer los datos ya obtenidos.

Se seleccionaron tres mujeres colombianas reconocidas como innovadoras cuya actividad tuviera impacto a nivel nacional o internacional, con el fin entender cómo la mujer concibe la innovación, cómo la desarrolla y cómo la gestiona. Este trabajo de investigación, hace un análisis del campo empresarial, a través del discurso de mujeres empresarias que generan innovación. Así mismo, se describen sus trayectorias familiar, escolar, laboral y empresarial, para identificar las dinámicas por medio de las cuales han acumulado sus capitales. Todo lo anterior fundamentado en el modelo biográfico basado en el método de historia de vida, tomando como referente conceptual la teoría de campos del sociólogo Pierre Bourdieu (Chihu, 1998).

El trabajo de grado permitirá evidenciar que todos los capitales deben incrementarse y necesitan ser reconocidos por otras personas para que el aumento de este ocurra. El que los capitales sean reconocidos permite que se validen y legitimen para convertirse en un conocimiento social relacional, generando una identidad que se construye a través del objeto a capitalizar que podría verse como la innovación misma o la capacidad de gestionar las innovaciones, y es este objeto el que se convierte en el representante. Se puede decir que no hay sujeto o empresarios sin conocimiento y estamos en

ámbitos colectivos, por eso cobra importancia la construcción del conocimiento colectivo.

El trabajo con la documentación de las historias de vida de las mujeres empresarias permite evidenciar que: los campos son estructuras dinámicas que cambian en el tiempo si existe un evento significativo que tenga el poder de transformarlo, por lo que la interpretación que se dé a un mismo evento dependerá del sistema de creencias de quien esté realizando esta acción.

La principal conclusión de la investigación es que las mujeres empresarias innovadoras que hicieron parte del estudio, cuentan con un significativo capital cultural-simbólico inicial y un básico capital social que empieza a cultivarse desde la trayectoria familiar, la cual cobra principal importancia, seguido de la trayectoria escolar y laboral, que no terminan de incrementarse en la trayectoria empresarial. Lo anterior permite que las empresarias tengan no solo una sólida red social, sino unas características típicas de su capital cultural-simbólico como lo son la perseverancia, la determinación y el sentido de valor de las cosas entre otras. Dejando en un segundo plano el capital económico.

El principal aporte que la investigación genera para los estudios en gestión de organizaciones es establecer elementos descriptivos sobre las “condiciones” en las cuales se generan las empresas y la innovación en estas por parte de la mujer y a partir del análisis de campos propuesto por Bourdieu (Chihu, 1998) y evidenciar los aspectos preponderantes que permitirán avances en el desarrollo del “Know how” de la gestión empresarial creativa.

1 Capítulo

1.1 Justificación

Entendiendo la innovación como una estrategia para ser competitivo empresarialmente a nivel nacional o internacional (COLCIENCIAS, 2008), vale la pena hacer toda clase de estudios al respecto y aún más, cuando existe la certidumbre que uno de los actores del campo empresarial es la mujer, quien está ganando un protagonismo en Colombia por su desempeño como empresaria generadora de innovación formal con insuficiente notoriedad hasta el momento.

La presente investigación entiende a la gestión como una “acción dentro de las organizaciones que permite establecer las directrices que la conduce a un estado superior de acuerdo con su identidad fines y propósitos” (López & Mariño, 2010, p. 78) y la innovación es un proceso que contribuye a lograr este objetivo.

La tesis permite conocer el cómo se gestiona la innovación y los elementos determinantes en la creación de innovación en la empresa por parte de las mujeres en Colombia, puesto que el rol que desempeñan en el campo empresarial cada día es más notorio que en tiempos pasados, en donde solamente se destacaba el rol que desempeñaban los hombres.

El método biográfico y las entrevistas que este implica, posibilitan el análisis a profundidad de las historias de vida de las mujeres empresarias que gestionan innovación y de esta forma se contribuiría al campo empresarial. Por otra parte, permiten tener un contacto con la fuente principal de la información y permiten identificar directamente aquellos factores que

permitieron que estas tres mujeres empresarias generaran procesos de innovación.

Abordar procesos investigativos sobre la innovación que genera la mujer en su rol como empresaria, contribuirá a que se soporten análisis actuales y futuros sobre la manera como se gestionan procesos de innovación y generación de conocimiento desde las empresas. Por otra parte, este tema es importante ya que la innovación es fundamental para la competitividad en cualquiera de los mercados nacionales e internacionales, ya que es lo que mantiene vigente los productos y es un componente facilitador de la gestión administrativa en cualquier país.

1.2 Definición del Problema

Si se tiene presente el reporte global GEM (2010), que desde hace más de 10 años se encarga de la medición de la actividad emprendedora, se evidencia que existe una participación importante de las mujeres en el campo empresarial, en Latinoamérica con las microempresas y las pequeñas empresas, no siendo Colombia la excepción. Teniendo en cuenta, que la innovación es uno de los vértices importantes en la competitividad, la pregunta clave a resolver en nuestra tesis es: ¿Cuáles son las características de las mujeres empresarias colombianas que han sido reconocidas por sus innovaciones?

La necesidad de investigar sobre la sostenibilidad empresarial existente a nivel mundial, es palpable en diversas exploraciones como el informe GEM del año 2010, el cual afirma que de cada 24 empresas que se crearon en ese año en Colombia, el 38% fueron de mujeres, esto contrastado al índice de

aumento del año anterior, se entenderá como un comportamiento que deberá mantenerse o aumentarse, sea por parte de mujeres u hombres para procurar la disminución en las brechas de pobreza.

Un estudio realizado en Colombia y publicado por el Comité Interinstitucional liderado por la Superintendencia de Sociedades, la Cámara de Comercio de Bogotá y Confecámaras. con el nombre de Guía Colombiana de Gobierno para Sociedades Cerradas y de Familia (2009) evidencia que hay una tendencia que se debe detener en relación a las empresas familiares, puesto que son estas organizaciones las que tienden a desaparecer antes de alcanzar su madurez y son las encargadas de dinamizar el mercado empresarial.

1.3 Objetivo General

Analizar las trayectorias y prácticas de mujeres empresarias colombianas que han sido reconocidas a nivel nacional o internacional por gestionar innovaciones al interior de sus organizaciones entre los años de 1987 al 2013.

1.4 Objetivos Específicos

1. Identificar las influencias familiares, escolares, sociales y laborales que han permitido la conformación de los capitales particulares de las mujeres empresarias estudiadas.
2. Analizar la forma en que han entendido, desarrollado y gestionado las innovaciones que han realizado al interior de las organizaciones, así como las dificultades por las cuales atraviesan.

3. Identificar las similitudes y diferencias entre las tres historias de vida analizadas.
4. Hacer un aporte conceptual a la teoría de capitales de Pierre Bourdieu relacionados a la gestión de las Organizaciones y a la innovación.

2 Capítulo

2.1 Pierre Bourdieu – base teórica del análisis

Pierre Bourdieu (2007) en una entrevista titulada la sociologie est un sport de combat, define la sociología como el intento de establecer parámetros o leyes, entender situaciones o regularidades, y definir los principios del por qué la gente hace lo que hace, por qué razón es así y no de otra manera, en otras palabras podría decirnos por qué gestiona así y no de otra forma . Así mismo, argumenta que las clases sociales no están divididas sólo por lo económico, sino también por lo cultural y lo social (Chihu, 1998). Por ejemplo, podría decirse que el gusto no existe, de acuerdo a este teórico, ya que este sería el resultado de la articulación de capitales, la estructura social y la trayectoria que es lo que guía de una u otra forma a que se posibilite la gestión de la innovación.

En términos de Bourdieu se entenderá para esta tesis, que el empresario es el individuo poseedor de los capitales que pueden poner a trabajar al otro, porque tiene el capital cultural-simbólico o el social o el económico y en el mejor de los casos si posee dos o tres de estos capitales.

En la teoría de los campos y los capitales, Bourdieu reconoce explícitamente que la diferencia de capital cultural y dentro de este el simbólico, tiende a mantenerse, aunque no automáticamente, ya que depende de la acumulación o no de otros capitales. (Bourdieu P. , 2004), es consciente que las personas se saltan las reglas y se apropian de las normas sociales, lo que hace que cada historia de vida sea intrigante para este autor.

Según este teórico, el individuo participa en varias esferas o lo que se define como “campos”, estos favorecen al individuo para que obtenga capitales y de esta forma posibilita la aparición de múltiples oportunidades, lo anterior no es excluyente e implica que ningún ser humano habita un solo campo, ya que existen de forma inherente a las relaciones humanas, la religión, la educación, el deporte y se participa en diversos campos de diferentes maneras.

Hay capitales como el económico, el social y el cultural en el cual está inmerso el simbólico. El individuo participa en varias esferas o lo que se define como “campos”, estos campos favorecen al individuo para que obtenga capitales y de esta forma posibilita la aparición de múltiples oportunidades.

Para clarificar los conceptos básicos de campo y capitales esenciales para esta tesis, se parte de las definiciones construidas por los sociólogos José Saturnino Martínez García y Gilberto Giménez Montiel, quienes se basan en la teoría de Bourdieu.

2.1.1 Campos.

El campo funciona como un mercado de bienes, sean estos materiales o simbólicos, también puede ser visto como la estructura de distribución del capital, que solo funciona en relación con el habitus;

“campo sería el producto de la exteriorización de la interioridad, es decir, materializaciones institucionales de un sistema de habitus efectuadas en una fase precedente del proceso histórico-social.”
(Giménez, 1997, pág. 13)

El ser humano habita diversos campos, estos se producen y se reproducen, generando para el que los vive capitales, los cuales le otorgan un lugar en la sociedad, algunos de estos son intangibles o simbólicos pero tienen reglas y requieren de un proceso de legitimación económica, de acumulación, reproducción, transacción y alianzas de intereses.

El campo empresarial, se encuentra relacionado con los campos político, religioso y educativo entre otros, ya que los campos no están delimitados, se superponen unos a otros y se subordinan unos a otros. El campo educativo forma personas para el campo empresarial y el campo jurídico está conectado con el campo empresarial y estatal, siendo a su vez el individuo participe de múltiples campos a la vez (Giménez, 1997).

El campo empresarial es un campo amplio, probablemente sin fin como los otros campos y es por eso que no se pretende abarcarlo todo, sino identificar la mayor cantidad de variables y características que lo determinan según la percepción del sujeto que lo vive, en este caso, empresarias que lo perciben y entienden, por lo menos parcialmente, debido a los parámetros ya explicados. Los campos tienen su propia ideología, sea está consciente o inconsciente en el sujeto poseedor, así este la acepte o rechace, produciendo una dinámica de entrada y salida de los campos.

Se entenderá entonces que las mujeres empresarias seleccionadas serán vistas como uno de los actores del enorme campo empresarial puesto que este tiene muchos otros protagonistas y se procurará describir lo que ellas perciben en este campo.

2.1.2 Capitales

El capital es todo tipo de recurso que tienen las personas y es usado como instrumento de apropiación de oportunidades; es considerado como un poder que se usa para gestionar o llevar a cabo intereses concretos de determinada persona en este caso innovaciones. El capital es un recurso universal que produce efectos sociales y consiste en un trabajo acumulado que permite la apropiación de trabajo cosificado o vivo y puede representarse en distintas formas: capital económico, cultural-simbólico y social, siendo los dos últimos no reconocidos como propiedad del poseedor y están fuera del mercado económico (Giménez, 1997) pero parecen ser importantes para hacer una adecuada gestión que lleve a innovar.

2.1.2.1 Capital económico

Este capital es el único reconocido socialmente y erróneamente considerado como fundamental para gestionar lo que se requiere, se expresa a través del dinero. Es el medio para ejercer poder hacia las cosas o hacia las personas y tiene que ver con el monopolio de las políticas del capital, la tierra y trabajo los cuales pueden ser entendidos como factores de capital a partir del cual se crea la ideología del mercado y el Estado, es decir, se crean creencias según la teoría de Bourdieu (Chihu, 1998).

2.1.2.2 Capital cultural-simbólico

Este capital es el que se incorpora a la mente y al cuerpo en forma de memoria almacenada de forma consciente o inconsciente, se expresa también en los bienes culturales y los reconocimientos institucionalizados como los títulos educativos, también puede ser visto este capital como aquel que determina las creencias y nos aparta o nos acerca a realizar una adecuada gestión para conseguir o no la innovación.

El capital cultural implica verse natural, ser agradable, ser interesante, desempeñarse bien en entrevistas y demás situaciones por la forma apropiada de comunicarse, de caminar, de vestirse, de estar a la moda, para verse elegante, saber apreciar el arte y ostentar títulos escolares. Todas estas características entre otras son denominados habitus que para Bourdieu son acondicionamientos, asociados a una clase particular y son disposiciones duraderas, predispuestas a funcionar (Martínez, 1998).

Se podría decir que para Bourdieu, no existen los dones innatos, hay que tomar el control de sí mismo y gestionar por ejemplo, que quien practica algo, tiene mayor probabilidad para que se le desarrolle el gusto y gracias al conjunto de redes sociales, podrá adquirir una práctica que estará acorde al entorno y condicionamiento social. Las clases dominantes van a buscar diferenciarse, buscando poseer aquello que no tienen otros poseedores de un capital menor. Hablando del capitalismo en sí, consistiría para este teórico en adherir cualidades al objeto que posee la mayoría para hacer la diferencia. Los consumos culturales se pueden definir entonces a partir de lo económico.

Simbólico significa que es percibido y reconocido como legítimo y no como una salida de situaciones casuales. Bourdieu reconoce explícitamente, que la “desigualdad de capital cultural y dentro de este el simbólico, tiende a perpetuarse” aunque no automáticamente, ya que depende de la acumulación o no, de otros capitales (Bourdieu P. , 2007)

Sobre el capital cultural, Bourdieu argumenta que:

“...Al otorgar el mismo valor a todos los poseedores del mismo título y al volverlos por eso sustituibles, el sistema de enseñanza reduce al máximo los obstáculos de la circulación del capital cultural que resultan del hecho de que esté incorporado a un individuo singular (...) permite relacionar el conjunto de los poseedores de títulos (y también, negativamente, al conjunto de aquellos que carecen de ellos) a un mismo patrón, instaurando así un mercado unificado de todas las capacidades culturales y garantizando la convertibilidad en moneda del capital cultural adquirido” (Bourdieu P. , 1980, pág. 228)

La posibilidad de gestionar entonces de él o la empresaria se daría gracias a las prácticas culturales de las personas las cuales son un producto de la interiorización inconsciente de esquemas cognitivos, que se pueden entender como las estructuras relativas de la dotación diferencial de los capitales cultural y económico (Bourdieu, 2002).

2.1.2.3 Capital social

Este capital es el que se obtiene por pertenecer a un grupo o red social institucionalizada que puede favorecer o no la gestión, el tamaño de esta red varía según la cantidad de conexiones que logre establecer con los grupos, no importa si las relaciones son muy cercanas o no, lo importante es que la persona poseedora de este capital sepa cómo movilizar las redes establecidas para gestionar lo que se requiere. Los lugares a los que se recurre para aumentar este capital son la escuela o colegio, la universidad, el trabajo, el club entre otros. Este capital no es independiente de las otras formas de capital.

El Capital social es definido por Bourdieu como:

“... conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de inter-reconocimiento; o, en otros términos, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están solamente dotados de propiedades comunes (susceptibles de ser percibidas por el observador, por los otros o por ellos mismos), sino que están también unidos por lazos permanentes y útiles. [El capital social a su vez, es el producto de] estrategias de inversión social consciente o inconscientemente orientadas hacia la institución o reproducción de relaciones sociales directamente utilizables, a corto o a largo plazo” (Bourdieu P. , 2007, pág. 203)

y “...habilita diferentes formas de “movilizar recursos” presentes en una red de relaciones sociales, y necesariamente implica activar a las personas concretas que forman parte de las redes de relaciones sociales.” (Freyre, 2013, pág. 102). Dentro de esta lógica, se podría enfatizar que este

concepto para Bourdieu es una herramienta analítica que permite contemplar las relaciones de poder y los conflictos y, por ello, habilita una visión crítica de la realidad social (Freyre, 2013) .

Por otra parte, es de destacar que “...el capital social asume una función de mediación en cuanto al acceso a oportunidades.” (Freyre, 2013, pág. 104), en donde “...podemos relacionar la noción de capital social con la de red de relaciones que se generan entre los individuos.” (Freyre, 2013, pág. 105), “... para Bourdieu, las prácticas sociales, entendidas como estratégicas, tienen la característica de ser resultado de las disposiciones de los habitus y, por lo tanto, no son siempre producto de una acción reflexiva; pueden ser tanto conscientes como inconscientes” (Freyre, 2013, pág. 107)

En cuanto a la reproducción social, se define como

“...el conjunto de prácticas fenomenalmente muy diferentes, por medio de las cuales los individuos y las familias tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o a aumentar su patrimonio, y correlativamente a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase” (Bourdieu P. , 2002, pág. 122)

Para concluir se podría decir que son los capitales los que le otorgan un lugar en la sociedad al individuo y posibilitan la gestión de la innovación a pesar de que algunos campos de los que se originan estos capitales sean intangibles o simbólicos, es innegable que existen reglas y un proceso de legitimación económica de acumulación, reproducción, transacciones y alianzas de intereses.

2.1.3 Trayectoria

La trayectoria son las experiencias, que son interpretadas como la secuencia de sucesos vividos propios y únicos de cada individuo que posibilitan el volumen y la estructura de capital (Martínez, 1998) .

Se puede decir que la trayectoria hace referencia a los diversos ciclos por los que transita el individuo y “permite observar, a través de los actores, cómo se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física del lugar que ocupan” (Selva, Sahagún, & Pallarés, 2011, pág. 229)

2.2 Innovación

En cuanto a la conceptualización de la innovación, esta tiene varias definiciones. En primer lugar es conceptualizada por Dávila (Dávila, 2002b) como “...hacer cosas nuevas, diferentes, que tengan impacto, que cambien los valores o las perspectivas de grupos humanos.” (p.103). Por su parte, el Manual Oslo (2005), la define como:

“la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un método organizativo, en las prácticas internas de las empresas, la organización del lugar del trabajo o las relaciones exteriores.”(p.56).

Otra definición que puede darse a la innovación, es la presentada por Naranjo & Calderón (2010), quienes citando a Damanpour & Evan (1984), la definen “...como la implementación de una idea –bien sea referente a un

aparato, sistema, proceso, política, programa o servicio- que es nueva para la organización al momento de su adopción” (p.193)

Dávila (2002) expone que existe la innovación técnica y la innovación organizacional. Sobre la primera de ellas, argumenta que “... tiene que ver con la actividad primaria del sistema y se conoce con el nombre de tecnología dura.” (p.104) y sobre la segunda afirma que “... tienen que ver con tecnologías “blandas”, de carácter organizacional y gerencial, relacionadas con estructuras y formas organizativas no convencionales, y también aquellas que se refieren a formas novedosas de la organización del trabajo...” (p.104) esta ocurre en el sistema social de la organización.

Por su parte. Ávila (1988), citado por Dávila (2002b), explica que deben existir las siguientes condiciones para que haya innovación: 1) Cuestionar las premisas fundamentales de un determinado ordenamiento institucional, 2) la innovación debe construir una alternativa de solución, 3) a la luz de un nuevo ordenamiento y unas nuevas premisas, 4) Los actores sean también los autores de las alternativas, 5) La alternativa debe solucionar realmente el problema en cuestión y contribuir al mejoramiento del producto o servicio, así como del proceso o la estructura y 6) la innovación debe ser validada socialmente mediante el reconocimiento que hacen otras personas u organizaciones.

Por otra parte, resalta que están los siguientes niveles dentro de la innovación:

- a. Funcional de la organización, consiste en hacer cosas nuevas.
- b. Estructural, se refiere a nuevos arreglos de los recursos disponibles.
- c. Compartimental, se ubica en la cultura de la organización.
- d. Relacional, se ubica en las relaciones entre organización y contexto, entre agentes externos y organización.

En relación a las actividades innovadoras, el Manual Oslo (2005), enfatiza que "... corresponden con todas las operaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen efectivamente, o tienen por objeto conducir, a la instrucción de innovaciones."(p.57). En cuanto a los principales tipos de innovación, este manual, afirma que se encuentran los siguientes: 1) Innovación de producto, 2) Innovación de proceso, 3) Innovación de mercadotecnia y 4) Innovación de organización (OCDE & EUROSTA, 2005).

Morales, Ortiz & Arias (2012) identifican factores determinantes en los procesos de innovación, en donde a nivel interno se resaltan las habilidades y las actitudes de los agentes, así como las capacidades estructurales, en donde se encuentran "...los procesos de producción, mercadeo, investigación y desarrollo, mantenimiento, planeación estratégica, gestión tecnológica y desarrollo de la estructura organizacional..."(p.154) y su capacidad tecnológica. Así mismo, estas autoras identifican como factores externos, "...las características sectoriales, el desarrollo institucional y las políticas de apoyo existentes y son condición principal para facilitar el desarrollo de las capacidades internas de las organizaciones..." (p.154).

Desde el campo de la investigación, se ha identificado que en países como Colombia y México se han publicado en artículos en revistas indexadas, en las cuales los tópicos de estudio sobre innovación han sido los siguientes: innovación empresarial; Sistemas de Innovación y Perspectivas teóricas de la innovación (Naranjo, Julia, & Calderon, 2010).

2.3 Emprendimiento

En los años recientes, se ha visto la relación directa que en muchos casos tiene la innovación con el emprendimiento, la cual ha sido plasmada en políticas públicas de países emergentes (Amorós & Urbano, 2014) . La palabra emprendimiento "...se deriva del término francés entrepreneur, que significa estar listo a tomar decisiones o a iniciar algo."(p.96)

Sobre el emprendimiento y el rol de los empresarios dentro de la economía, es importante destacar ha sido estudiado por diferentes autores como Adam Smith (1723-1790), J. H. Von Thunen (1783-1850), Weber (1864-1920), Alfred Marshall (1842-1924), Francis E. Walter (1894-1963), John Bates Clark (1847-1938), Joseph Alois Schumpeter (1883-1950), quienes en sus aportes han identificado los siguientes factores dentro del alcance del emprendimiento: Toma de decisiones, liderazgo, Innovación, maximización de beneficios, multiplicación de la riqueza, riesgos, inestabilidad, flexibilidad, etc. (Rodríguez, 2009).

Fonrouge (2002), citado por (2009), identifica en el emprendimiento "...cuatro perspectivas de pensamiento: la comportamental, la psicológica (cognitiva), la económica y la de procesos."(p.102), los cuales se pueden interpretar como estratégicos. Por otra parte, es de resaltar que el emprendimiento se está estudiando desde diferentes perspectivas, como la cultural -orientada al pensamiento y la acción- y psicoanalítica –orientada al lenguaje, lo real, lo imaginario, y lo simbólico- (Rodríguez, 2009).

Por otra parte, se ha visto la relación que tiene el emprendimiento con otro tipo de elementos como "...financiación del emprendimiento,

características del emprendedor, emprendimiento corporativo, empresas de familia, reconocimiento de oportunidades, aprendizaje y emprendimiento social, entre otros.” (Guzmán & Trujillo, 2008, pág. 105)

El emprendimiento, también ha sido estudiado desde la perspectiva de género, en donde se destaca que el nivel de iniciativas emprendedoras se da más en los hombres que en las mujeres, debido a que esta decisión es más compleja para las mujeres que para los hombres, debido a situaciones de tipo familiar, económico, social y cultural (Pineda, 2014).

La Real Academia de la Lengua Española (2015) tiene cuatro definiciones para el concepto empresario: 1. m. y f. Persona que por concesión o por contrata ejecuta una obra o explota un servicio público.; 2. m. y f. Persona que abre al público y explota un espectáculo o diversión.; 3. m. y f. patrono (ll persona que emplea obreros); 4. m. y f. Titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa. Por otra parte, es de destacar que este concepto se ha ligado al de capitalista, el cual es conceptualizado como el dueño de los medios de producción.

3 Capítulo

3.1 Marco metodológico

La investigación es de corte cualitativo, ya que se estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando abstraer el sentido de lo dicho, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas (Rodríguez, Gil, & García, 1996). Una de las técnicas utilizadas dentro de la investigación cualitativa es el análisis del discurso, un campo de estudio que se destaca por su multidisciplinariedad y por la heterogeneidad de corrientes y tradiciones que confluyen en él (sociología, filosofía, ciencia política etc.), en donde se estudia sistemáticamente el discurso escrito y hablado como una forma del uso de la lengua, como hecho de comunicación y de interacción, en diferentes contextos (Sayago, 2014).

Para esta investigación, se entendió el análisis a profundidad como el escrutinio del discurso utilizado en las historias de vida recolectadas, entendiendo el discurso como un acto de utilización de signos y una unidad emergente con racionalidad y causalidad apropiada para las empresarias y el medio en que cada una de ellas se desenvuelve, o en palabras de Carlos Sandoval (2002) adecuado para el plano físico-material, pretendiendo:

“dar paso a la reflexión, para abordar los órdenes de lo ético, lo político, lo cultural, lo significativo en los planos socio-cultural, personal vivencial. Es en estos dos últimos planos donde habitan y se construyen lo subjetivo y lo intersubjetivo, como objetos y vehículos de conocimiento de lo humano”. (Sandoval, 2002, pág. 36)

Siendo la técnica de la historia de vida una herramienta que ha sido catalogada como de gran valor y que se apoya en la memoria del individuo investigado, esta se usó para lograr un acercamiento significativo a la realidad de las tres mujeres empresarias innovadoras, las cuales son vistas como una representación social. (Sandoval, 2002)

Complementa Mayra Chárriez Cordero (2012) argumentando que cuando se habla de historias de vida, se entiende que es uno de los métodos de investigación descriptiva más puros y potentes para conocer cómo son las personas y el mundo social que les rodea. Para ella, las historias de vida hacen parte de una perspectiva fenomenológica, que ve en la conducta humana, lo que las personas relatan y hacen, como el producto que define su mundo.

Esta investigación parte de tres premisas previas a la realización de las historias de vida:

- Para ser mujer empresaria que gestiona innovaciones, se requiere tener un capital económico, social, cultural representativo previo al inicio de la empresa.
- La mujer empresaria que gestiona innovaciones requiere tener entre su capital simbólico/cultural la interiorización de mentalidad abierta y una determinación férrea con búsqueda hacia la satisfacción del logro.
- La mujer empresaria que gestiona innovaciones posee estructuras cognitivas, que hacen parte de su capital cultural – simbólico que le otorgan una ventaja competitiva y le permiten innovar de forma sistemática.

Se buscaron mujeres con nacionalidad colombiana, que fueran empresarias reconocidas como innovadoras; se seleccionaron tres historias,

lo cual permitió, un abordaje a profundidad para lograr analizar las bases de los capitales que se deben tener para ser un empresario o fundador de una organización innovadora que perdure en el tiempo.

Para la elección de las mujeres, se buscó información de las ganadoras del Premio Innova, otorgado por el Ministerio de Industria y Comercio, el programa Bogotá Innova de la Cámara de Comercio de Bogotá y fuentes como revistas, periódicos y noticias que reconocieran el trabajo de mujeres empresarias. Así mismo, se tuvieron en cuenta que las organizaciones estuvieran ubicadas en la ciudad de Bogotá y que fueran propiedad de mujeres o fundadas por ellas.

De esta forma, las tres mujeres seleccionadas fueron:

- Luz Marina Mora. Gerente propietaria de Lácteos Campo Real
- Nohora Elizabeth Hoyos. Presidenta Ejecutiva - CEO en Maloka
- Vicky Colbert. Gerente Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente

3.2 Análisis de la Información

Para el análisis de los resultados se establecieron dos categorías: el campo empresarial y la trayectoria personal, siendo evidente que es en esta última donde se da la acumulación de capital. En la historia de vida se identifican las trayectorias y las concepciones acerca del campo, identificando los elementos que lo conforman a partir de las tres historias.

El campo empresarial se subdividió en: agentes, reglas de juego, mercado y competidores.

Por otro lado la historia personal y se subdividió en trayectoria familiar, escolar, laboral y empresarial de la siguiente manera:

Trayectoria familiar:

- Origen de la familia, composición de la familia, dinámica familiar.

Trayectoria escolar:

- Proceso escolar que siguió, en cual se incluyeron los estudios de primaria, secundaria, universitarios y otros estudios no formales. así como los aprendizajes obtenidos.

Trayectoria laboral:

- Sitios donde trabajó, sectores en los que estuvo y tipos de cargos que ejerció

Trayectoria empresarial:

- Inicio, creación de la empresa, motivaciones, procesos, características que representan la compañía e innovación.

4 Capítulo

4.1 Resultados

4.1.1 Luz Marina Mora – Lácteos Campo Real - Gerente propietaria

Esta empresaria colombiana nació en Pulí, Cundinamarca, también conocido como municipio paisaje de Cundinamarca o Chaquitulo¹. Pulí queda en la zona del Tequendama y está ubicado al occidente del departamento de Cundinamarca, en la Provincia de Magdalena Centro, es de temperatura media y es principalmente agrícola. Limita por el norte con el municipio de San Juan de Rioseco, por el occidente con el municipio de Beltrán, por el oriente con el municipio de Quipile y por el sur limita con el municipio de Jerusalén.

Doña Luz Marina demuestra tener niveles de autonomía altos, debido posiblemente a que se desprende de sus lazos familiares afectivos primarios a corta edad, adquiriendo independencia temprana y demostrando tener claramente definidos los roles que decide asumir a lo largo de su trayectoria:

“(...) las mujeres tenemos un sentido distinto al tema del hombre, de responsabilidad, de compromiso, de dedicación, de detalle”

Esta mujer es perseverante y procura mantenerse equilibrada en sus actuaciones. Otras de sus características, son sus relaciones duraderas, constantes y comprometidas, tanto con las personas como con las organizaciones con las que se vincula.

¹ Chaquitulo significa loma seca cultivada de pasto pequeño

“(...) a mí me gusta más dar que recibir, no me queda fácil recibir, tengo esa frase interna de ser alguien, no acepto quedarme con lo poquito.”

Reconoce no haber sentido como empresaria una discriminación hacia ella por ser mujer. Ella manifiesta que lo que la impulsa internamente es el gusto por ser proveedora y darse tiempo para ella misma y su círculo social, todo con la suficiente medida. Durante todo el proceso de investigación se muestra saludable, lo cual ha sido una constante a lo largo de su vida a pesar de no tener en el deporte el mejor de los amigos y enfocándose más en la salud mental y en el cuidado de su alimentación.

4.1.1.1 Trayectoria familiar

La trayectoria familiar de esta mujer se dividió en lo relacionado con la familia de origen y la familia que construye, en su núcleo de origen, el padre de esta mujer era la figura de autoridad en su hogar, fue un hombre trabajador que fue concejal y político que ocupó cargos públicos en su municipio.

El padre de doña Luz Marina es reconocido por ella como la persona más importante de su vida; fue él quien pagó los estudios básicos de la empresaria y el de los hermanos de ella que quisieron estudiar. A lo largo de la vida entabló una relación sana, cercana y significativa con su padre, afirmando que era su consentida y que él era su consentido:

“Mi papá, él siempre me decía, incluso antes de morir me dijo: yo con usted estoy tranquilo, porque usted es una persona equilibrada, que maneja su hogar, que sabe a dónde quiere ir, no doy recomendaciones; él a cada uno le decía de que se preocupaba y a mí

me dijo eso, él siempre creía en mí, él siempre estaba como apoyándome en todas las cuestiones.”

El padre mantuvo el vínculo cercano con esta empresaria hasta el final de sus días, siendo esto uno de los comportamientos tempranos que contribuyó a desarrollar la facilidad que tiene esta mujer de entablar relaciones adecuadas con figuras de autoridad, lo cual, terminó siendo útil en el campo laboral y en el empresarial; campos regulados por diversas normatividades, que al no ser cumplidas, no permitirían la perdurabilidad de las empresas en el tiempo.

La madre de la empresaria se muestra como dominante, con un nivel socio económico más alto que el de su esposo y un rechazo arraigado hacia la pobreza, una capacidad de percepción que le permitía proyectar el futuro y le daba un valor preponderante al estudio, especialmente para las mujeres, lo que las favoreció en diferentes áreas:

“(…) mi mamá, que era la de la fiesta, la persona que le rogaba a mi papá que nos dejara estudiar”.

La mamá de esta empresaria le hereda sus creencias arraigadas, la constancia y la perseverancia para lograr lo que se proponía, dándose con esto una transferencia y formación de hábitos, en palabra de doña Luz Marina esto se manifestaba de la siguiente manera:

“Tuve una mamá que fue una mujer muy inteligente, muy emprendedora”.

“(…) quien hacia todo era mi mamá en el tema de la pujanza y de la visión que tenía”.

Reconoce doña Luz Marina la claridad en los roles de los miembros de su familia y ve lo que le es inculcado por la madre y el padre en cuanto al espíritu de lucha, la obtención de logros, que son potencializados por la exposición a grandes retos a corta edad; como salir de su lugar de residencia para irse a estudiar y de esta forma, alejándose de sus padres, hermanos y cultura entre otros, para alcanzar las metas propuestas. Sus padres hasta el final de sus días fueron su apoyo.

Doña Luz Marina es la quinta de diez hermanos (seis hombres y cuatro mujeres), de los cuales se siente muy cercana emocionalmente y han representado un apoyo a lo largo de su vida y reconoce que todos tienen en común los valores inculcados por sus padres.

Estos hermanos y hermanas en la actualidad laboran en el sector agropecuario, en el sector de comercio y en el de servicios. La mayoría son independientes, sólo la hermana mayor está pensionada y vive fuera del país. La gran mayoría ya tiene hogares conformados que han aumentado la familia a más de 50 miembros y han establecido como norma, reunirse mínimo una vez al año.

Llama la atención que estos hermanos y hermanas se han hecho presentes de diferentes formas los unos para los otros, en los momentos críticos; la hermana mayor de doña Luz Marina contribuyó con su apoyo especial en la consecución de logros y tercero; se percibe en las hermanas, un alto grado de confianza en sí mismas, lo cual les permite llevar las riendas de sus hogares, refiriéndose a este tema, ella cuenta:

“(...) las mujeres somos todas cabeza de familia, no en el sentido que estamos todas sin marido, sino que somos las que llevamos el hogar, las fuertes, no sé porque, y es como si fuera una regla”

Pensando en sus hermanos, relata que son buena gente: tranquilos, de buenos sentimientos y trabajadores.

Doña Luz Marina formó una familia que está compuesta en la actualidad por su esposo, quien es boyacense y sus dos hijos, nacidos en Bogotá, quienes se vinculan de forma transversal a sus actividades.

El esposo de doña Luz Marina es una figura de apoyo que la acompaña en sus logros y sacrificios profesionales, quien además de tener respeto y confianza en ella con relación a sus capacidades y sus destrezas, le ha brindado aportes importantes a todo nivel en su vida. En la actualidad se encuentra tan comprometido con Lácteos Campo Real, que cerró su propia empresa para trabajar con su esposa. Con relación al esposo, esta empresaria afirma:

“(...) él todo el tiempo me estaba empujando: “haga algo, usted tiene que seguir haciendo alguna cosa”, porque creía en lo que yo sabía hacer, cuando yo le digo a él, voy a renunciar al Éxito, me salió esta situación, pero muy indecisa, él me dijo: sí tu no tomas esa decisión me sentiría muy defraudado de ti, porque es tu oportunidad, no va a pasar nada distinto si tu no haces nada distinto”

“(...) él siempre ha estado ahí, es una de esas personas que me admira mucho, me respeta mucho y me deja mi mundo, me respeta mi espacio y él está ahí siempre, pero no me tranca, me está empujando y todo y respeta todo lo que yo hago, respeta muchísimo toda decisión que yo tomo, si es necesario dice algo, pero nunca me cuestiona lo que estoy haciendo, por el contrario, él siempre siente que como que lo hago bien y que está bien, y se siente como orgulloso de eso”

El hijo de la empresaria estaba estudiando en la Universidad de los Andes para obtener la doble titulación, en la misma carrera de su padre y en Administración de Empresas como su madre. Nicolás vivió todo el proceso de la empresa de esta mujer, desde los 13 años y goza de la libertad de hacer los aportes que él considere necesarios tanto para su mamá como para la empresa.

Doña Luz Marina tiene con su hija una relación muy profunda y a pesar de que ella viva en Canadá y esté considerando radicarse en este país por el momento, está muy pendiente de su familia, de su mamá y de Lácteos Campo Real, lo cual demuestra con sus aportes en las conversaciones que sostiene con su madre y en innovaciones analizadas más adelante:

“(...) las conversaciones del momento mamá e hija no son de que hubo mi amor, sino que son cosas mucho más profundas, son cosas como: ¿mami qué paso hoy?, ¿Qué estrategia vas a usar?, ¿Cómo vas a solucionar esto?, y ¿Por qué lo vas a hacer?, ¿Ya lo revisaste por ese lado?, ten cuidado con esto”

“(...) siento que ella está ahí trabajando y su proyección y su futuro lo está centrando en Campo Real como negocio, ella está muy interesada”

Pensando en sus dos hijos ella reconoce que fue una madre más dedicada al trabajo y al estudio:

“El tiempo con ellos si tuve que sacrificarlo, me perdí mucho de ellos por lograrlo, pero yo decía, yo prefiero esto a luego castigar su futuro, por no terminar la carrera”

En relación a los capitales que doña Luz Marina les hereda a sus dos hijos, ella confirma:

“(...) ellos de alguna forma lo que hicieron fue ver un ejemplo de pujanza, de emprendimiento, de hacer las cosas de templanza y eso es mucho más enriquecedor que estar una mamá aquí”.

“(...) por una parte ellos aprendieron a ser independientes y aprendieron también, que la felicidad y todo dependen de cada uno, y que ellos también son parte de eso y se están beneficiando y que para poder llegar a ser lo que son, tuvimos que hacer todos estos sacrificios”.

Es evidente la acumulación del capital cultural-simbólico que ella siente que heredó de sus padres y así mismo reconoce lo que ella se lo ha heredado a sus hijos, como son: el emprendimiento, la pujanza, la importancia de la obtención de logros, la responsabilidad, la constancia, el amor por el trabajo, la determinación y otros aspectos importantes. Las anteriores características se convirtieron en lo que Bourdieu en 1983 (De Oliveira, Name Risk, & Lucy, 2010) denominó habitus, que es lo que facilita la transmisión por herencia de los capitales entre generaciones.

Dentro de esta trayectoria familiar, se resalta el claro significado de los roles, especialmente del padre, la madre, la hermana mayor, el esposo y los hijos. La cercanía con su padre y que se relaciona con el respeto profundo a las normas y figuras de autoridad, hace parte del capital cultural-simbólico que posibilita el incremento del capital social.

El venir de una familia numerosa y unida, da cuenta, no solo de las bases del capital social, sino del incremento de este este capital, el cual está relacionado con el mantenimiento en el tiempo del núcleo familiar, así como, su crecimiento, apoyo y maximización de enseñanzas.

Con respecto al capital económico en la trayectoria familiar, se evidencia el cambio de tener en la familia de origen un capital económico no muy desarrollado a consolidar una mayor solvencia económica con la familia constituida por doña Luz Marina, que les permite tener una vida con ciertas comodidades, como: poder viajar, darse gustos, tener un apartamento amoblado a su estilo y lo más importante, darle estudio a sus hijos.

4.1.1.2 Trayectoria escolar

Doña Luz Marina a los 8 o 9 años sale de Pulí para estudiar en San Juan, un pueblo cercano al suyo y más grande, el cual le ofrecía una mejor calidad educativa. Su mamá, que era una persona que creía que el estudio era muy importante, especialmente para las mujeres, estaba convencida que esto era lo mejor para ella. Estando en esta descripción la empresaria recuerda:

“(...) me toca separarme de mi papá y de mi mamá, muy chiquita.”

A los 11 años esta empresaria se va para un internado en Ubaté, a terminar sus estudios de secundaria:

“(...) en ese momento era lo normal, lo contrario, quedarse sin salir a estudiar, uno decía: menos mal que no me tocó como la de allá que se quedó, entonces era como lo normal y el fin de año irse donde los papás, entonces mi mamá nos ponía a hacer de todo, tocaba llegar a trajinar con ella”.

Una vez terminada la educación secundaria se va a Bogotá y comienza estudios técnicos en el SENA en secretariado general; este estudio se

entiende como determinante para la señora Luz Marina puesto que es lo que la conecta con el inicio de su trayectoria laboral.

Años más tarde, en la búsqueda de no frenar su trayectoria educativa decide iniciar estudios de pregrado en administración de empresas en la Universidad Antonio Nariño a pesar de ya tener su hogar con su esposo y un hijo muy pequeño para ese entonces. Sobre esta decisión que toma, afirma:

“(...) yo me doy cuenta que cada día es importante tener una profesión, y que obviamente yo me estaba quedando en el tema, dije no”.

Estudiar en esta universidad es una decisión práctica, puesto que esta quedaba muy cerca de su casa y le genera bienestar, ya que podía ver a su familia y especialmente a su bebe pequeño entre clases. Sobre esta situación ella recuerda:

“(...) al lado de mi apartamento había una sucursal, sede de la Universidad Antonio Nariño, entonces me matriculo y empiezo a estudiar y logro terminar la universidad”

Posterior a terminar el pregrado, hace una especialización en Comercio Internacional, manteniendo la decisión de darle mayor valor a la posibilidad de estudiar, por las puertas que esto le abría a ella y a su familia. Adicionalmente, doña Luz Marina cursó otros estudios no formales, relacionados a las actividades de sus empleos.

El que le dé mayor valor a la posibilidad de estudio porque ve que es importante aprender y desarrollarse, es un determinante en la acumulación de capital cultural-simbólico.

El estudio era un elemento que le permitía ser más competitiva en un mercado cambiante y el haber estudiado, le dio una mayor probabilidad de conseguir capital económico como ella creía; esta postura, sumada a la determinación, la proyección personal y la practicidad, le confirmaron que al poseer estudios y llevarlos a buen término en todos los niveles, lograría asensos en sus trabajos, entre otros beneficios.

El que haya hecho sus prácticas como técnica del SENA en su primer trabajo, se entrelaza la trayectoria laboral con la educativa y facilita la adquisición de capital económico; el cruce permanente de la trayectoria educativa con la laboral incrementando el capital económico, es el derrotero.

Se evidencia un capital social duradero y estable especialmente con las compañeras de estudio del colegio, con las cuales todavía tiene contacto, gracias a reuniones sostienen en la actualidad y que hacen parte importante de su agenda, con lo cual mantienen lasos de amistad y con esto se incrementa el capital social.

4.1.1.3 Trayectoria laboral

Durante la trayectoria laboral de esta empresaria, es evidente la alta capacidad de ahorro, la versatilidad, la destreza de enfocarse en tareas múltiples y se puede notar una tendencia muy desarrollada a mantener estabilidad, puesto que en esta trayectoria solo se desempeña en pocas empresas: Pomona, Cadenalco, el Éxito y en una empresa exportadora. El cambio de Pomona a Cadenalco y luego al Éxito, se debió a la integración progresiva y ventas entre estas organizaciones.

Empezó trabajando en Pomona y fue muy importante para ella esta experiencia, que inició como aprendiz del SENA en el área contable y tuvo la oportunidad de seguir ascendiendo: accedió a cargo relacionados con el manejo de suministros, mercadeo, manejo de proveedores, jefe comercial, compradora especializada y finalmente como Jefe de todo el departamento de compras.

Cuando Cadenalco compra a Pomona, doña Luz Marina pasa a ser Jefe Regional de Bogotá.

A continuación es el Éxito el que se une a Cadenalco, doña Luz Marina pasa a trabajar para esta organización y continuará como empleada de esta, 23 años. El Éxito es una compañía que ella considera muy importante y la define como una empresa muy respetuosa con las personas y muy buen patrón. Puntualiza que es una excelente empresa, en la cual tuvo la oportunidad de replicar lo mismo de Pomona, relacionado al tema gourmet, porque según lo define esta empresaria, era su fuerte y know how. En relación a Pomona y el Éxito confiesa:

“Pomona es una empresa que yo he modelado más que el mismo Éxito”

En el Éxito doña Luz Marina aumenta sus conocimientos en el uso de las cifras para la toma de decisiones, en el manejo de los almacenes, en los movimientos estratégicos y en lo relacionado a las negociaciones con los proveedores y compradores. Sobre esto afirma:

“(...) en Cadenalco como en el Éxito, todo el tiempo nos estaban preparando, nos enseñaban que las tendencias, que las formas de producción en diferentes cosas, las tomas de decisión, diferentes cosas. Eso fue una de las cosas muy buenas del desarrollo, ellos todo

el tiempo estaban con el cuento de la calidad, que ahora las formas de negociación, que ahora las cosas como se hacen, herramientas que habían en el mercado...”.

La señora Luz Marina se retira del Éxito, empresa que valoraba y a la que había pertenecido por mucho tiempo para trabajar con una de las jefes que tuvo en Pomona a la cual apreciaba mucho y era muy correcta, esta exjefe, se había asociado con unos empresarios influyentes y experimentados para montar una empresa de exportaciones de productos colombianos para Estados Unidos. Sin embargo, esta empresa estuvo destinada a quebrar 8 meses después del ingreso de doña Luz Marina, por una posible inadecuada gestión, por lo que esta mujer se queda sin el empleo y es ahí donde termina su trayectoria laboral, como empleada.

La estabilidad laboral y los conocimientos adquiridos por esta mujer, están relacionados al capital cultural-simbólico previo y a su aumento. Así mismo, es igualmente consistente a la trayectoria educativa y familiar. En esta trayectoria, se evidencia un incremento del capital social previo, por encima del capital económico, debido a que es la red de apoyo la que se consolida en las empresas para las cuales laboró; esta red crece y se fortalece de tal forma, que esta empresaria puede contar con sus integrantes y son ellos los que posteriormente marcaran la diferencia. El capital económico empieza a generarse en esta trayectoria y esto originado principalmente gracias a la capacidad de ahorro de doña Luz Marina en su trayectoria como empleada.

4.1.1.4 Trayectoria empresarial

Sin un empleo fijo, doña Luz Marina, procura recuperar una suma cuantiosa de dinero ahorrado, que siendo empleada del Éxito le había prestado a una de las proveedoras de esta cadena. Este dinero se lo había prestado porque era persona conocida y porque se los había solicitado de forma persistente y emotiva. Posteriormente, su esposo y otro inversionista, le prestaron a esta misma señora otra cantidad de dinero.

Dado que la señora no tenía como responder por la deuda adquirida y al no encontrar un comprador al que le interesara toda la compañía, doña Luz Marina aceptó ser socia gracias a la oferta del inversionista que se convertiría en su amigo, su socio e inicialmente el gerente sin remuneración de Lácteos Campo Real, quedando cada uno de los tres socios con un 33% de la compañía.

El trabajo para el gerente fue arduo, porque esta empresa llevaba a cuentas no solo las deudas que superaban los más de doscientos millones de pesos, sino además, unos fundadores con un manejo nada ético de la compañía y con una gestión inadecuada, que lo obligaron a renunciar. Doña Luz Marina tomó la decisión de comprar la parte de la empresa de este socio, la cual pagó a plazo y con intereses.

Siendo doña Luz Marina propietaria de más del 66% de la compañía, debía luchar con más razón por sacarla a flote, por eso se convierte en gerente, cargo en el cual recoge de forma estratégica y discreta todas las pruebas de los posibles fraudes realizados por los representantes del dueño del restante 33% de la compañía, quienes al ser descubiertos, le vendieron esta última parte a doña Luz Marina, quien terminó siendo empresaria por una conjunción de situaciones y sin que lo hubiera planeado.

En la actualidad, Lácteos Campo Real es una empresa del sector industrial que se encarga de la elaboración y distribución de productos lácteos, especializada en quesos artesanales y a la fecha de enero de 2014, solo tiene una dueña que es doña Luz Marina Mora, empresaria que canceló las deudas de esta compañía e hizo de esta empresa una compañía innovadora en cuanto a productos, a procesos y alianzas de todo tipo, logrando mantenerse en el mercado por más de 12 años y siendo congruente con su propietaria, no solo por la innovación y lo que esta, como el gusto por la educación, tanto así que tiene estructurado la Escuela de Pereros².

4.1.1.5 Concepciones y prácticas de innovación

De forma innovadora, esta empresaria resignifica el concepto de competencia y de las empresas que representarían para Lácteos Campo Real una amenaza por producir productos similares, las cuales son vistas como posibles aliados estratégicos y se crea un esquema que beneficia a todos, esto hace parte del capital cultural de la empresaria.

A pesar de no ser fácil el montaje del modelo innovador, puesto que se debían encontrar personas que le apostaran a la calidad, en la actualidad se tienen 7 alianzas estratégicas con proveedores que producen para Lácteos Campo Real, quienes manejan diferentes condiciones, por lo cual fue necesario que cada uno pasara por un diagnóstico inicial, cuyo resultado reunía los aspectos que debían mejorar y/o las fortalezas que debían mantenerse y que guiaba a la empresa que buscaba hacer parte del modelo como proveedor de lácteos Campo Real.

En general se evidencia que la innovación se da por:

² Perero es aquella persona dedicada a hacer queso pera de forma artesanal.

4.1.1.5.1 Capacitación y aplicación a los procesos

Búsqueda determinada de mejorar e innovar por el convencimiento, creencia de que este es un elemento preponderante de una organización, situación que se identifica en esta trayectoria, debido a que se busca aprender a utilizar las herramientas para innovar, mediante cursos y posteriormente se aplican a los procesos internos de la compañía, como se comenta a continuación:

“(...) la Cámara de Comercio lanza un curso con una Universidad de España y lleva a cabo un curso de innovación y se empieza a meter en la cabeza el tema de innovación y hubo una primera introducción como en este tema, en donde lo que hacíamos no era innovación, era inventar con el riesgo de que en la calle no diera resultado”.

“(...) lo que aprendimos fue a hacer una innovación sistemática y el acertar es mucho mayor, se puede errar todavía, pero tenemos una innovación sistemática en cuanto a producto, a proceso, a innovación sistemática y de cualquier cosa que se nos ocurra decimos: ¿ya paso por el tema de innovación?”.

“(...) hemos tenido 3 productos de innovación que han sido aprobados dentro del proceso de innovación que es el queso zoológico, que es un queso con figura de animal, que es un producto sacado para niños y en el mundo no existen porque yo estuve en la feria ..., visitando mercados y no había nada para niños que tuviera forma, solo era el empaque pero no un producto divertido que fuera para los niños, que

fuera nutritivo para la mamá y divertido para el niño y ese es uno de los productos que han salido y es uno de los productos innovadores también...”

4.1.1.5.2 Competidores por aliados estratégicos

La innovación se da gracias a una forma diferente de ver la realidad que genera un gana-gana para todos los participantes, como se vio en la práctica empresarial de cambiar la visión de competidores por aliados estratégicos, como se ilustra en los siguientes apartados de la entrevista realizada a doña Luz Marina:

“(...) nosotros nos inventamos un modelo de negocio donde nosotros producimos el 50% de lo que nos pida la compañía y el otro 50% lo hacemos en plantas a nivel país. Así fue como pudimos pasar a un crecimiento tan acelerado”.

“(...) tenemos un tema de innovación y ahora vamos a competir, no es entre más tengo más produzco; ese es el mensaje de la innovación, empezar a pensar diferente, pensar en cómo planteo mi situación para que las cosas sean parte de las cosas fáciles”.

“(...) entre menos espacio tengo, más cosas produzco”

“(...) lo que hicimos fue salir a buscar en el país plantas que nos maquilaran, no era una maquila de háganos el producto y nos lo entregan, sino que nosotros estamos presentes en el maquilado”

4.1.1.5.3 Gestión del talento humano

La innovación se da cuando se escuchan ideas de todos los colaboradores, cuando se les muestra cómo pensar distinto y enfocándolos a una meta en común, como lo es ahorrar, ver las cosas positivas antes que las que hay que mejorar; como ejemplo de esto en la historia de vida doña Luz Marina recalca:

“(...) hacer que la gente dé las ideas, ¿cómo capitalizo cada día a las personas?, ¿cómo las enseño a pensar distinto?, y ¿cómo logro con todo eso ponerlo en la compañía?, ¿cómo en todo su desarrollo?, porque es en procesos, es en producto, es en la misma gente la que hace que la compañía sea distinta.”

“(...) el ahorra-ton, la oración que dice: por entre un tubo, entonces ellos están generando cada uno en su trabajo: ¿qué puede hacer para generar un ahorro a la compañía?, y ese ahorro que hacen ellos se le retribuye en dinero, es decir, si usted le ahorra un millón de pesos certificados, el 10% de lo que usted ahorra eso se va nuevamente para ustedes.”

“El aplausometro también es un mecanismo que utilizamos para motivar a la gente para decir cosas bonitas del otro porque encontramos que normalmente uno siempre está listo para criticar, para hablar de las cosas malas pero nunca aprovechamos para dar la palmadita para decir: que bien. Y estar motivando, digamos también estar aumentando el autoestima de las personas, entonces ese aplausometro se llena cada vez que alguien ve que otro hace algo bien”.

Refiriéndose al aplauso-metro confirma doña Luz Marina que es una idea que se aplica en el banco de Canadá donde trabaja su hija y que es ella la que justamente le da la idea de incorporarlo, importación que para Lácteos Campo Real resulta innovadora.

La Escuela de Pereros que esta empresaria implementó dentro de su compañía, es otro ejemplo de innovación y sobre la cual puntualiza:

“(...) es la escuela donde le enseñamos a la gente a hacer queso, incentivamos a la gente a que estudie, los que no han terminado el bachillerato que lo estudien. Los apoyamos con el tiempo, ya hemos graduado 4 personas; esa escuela de pereros la hemos ido fortaleciendo y nació de una necesidad”.

4.1.1.5.4 Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación

La innovación se da cuando se busca mejorar la empresa sin recursos económicos y se traen cosas nuevas a la compañía como los conocimientos frescos. Es la alianza del sector educativo y empresarial la que contribuye a generar innovación:

“De los primeros con los que trabajamos fue con la Universidad de la Sabana que era un tema de desarrollo de producto y ellos hicieron su laboratorio, revisaron, hicieron como todo el acompañamiento”

“Con la Universidad Nacional también hemos trabajado algunas cosas, no tan directas”

“Con el SENA no hemos hecho mucho, digamos que hemos aprovechado el tema de la capacitación, las capacitaciones que dan y

todo, pero no le hemos sacado un provecho como se podría sacar, más que tener sus practicantes”

“(…) normalmente tenemos pasantes de institutos que estén aliados al SENA, porque del SENA las prácticas solo son seis meses”

“(…) con la Javeriana hicimos también un trabajo con una niña de endomarketing, nosotros hemos estado como muy cerca ahí, nos falta aprovechar más, acercarnos más pero ahí estamos trabajando”

“(…) estamos mirando cómo logramos modificar que la gente esté satisfecha, que tengamos todos sus temas del comité de convivencia, de salud ocupacional, que estemos en todo el tema de eso y tan importante es la gente, que estamos mirando con los Andes como ese recurso que es tan importante este mejor, lo mejor administrado”.

Esta empresaria maneja asertivamente las situaciones y aprovecha los recursos con los que cuenta, maximizando las posibilidades que posee y generando alianzas:

“(…) estamos trabajando con la universidad de los Andes, porque mi hijo estudia allá, estamos aplicando una consultoría, entonces la idea es que ellos también buscan cuales son las debilidades que la compañía quiere fortalecer y ellos nos van prestar apoyo en lo que yo quiera, pero nos ponen un grupo de alumnos con sus monitores y todo lo que requiramos, en este momento yo estoy pasando el área de recursos humanos como un proceso que quiero mejorar y nos van a dar esa consultoría”

Lo anterior da muestras que la innovación dada en la empresa de doña Luz Marina se genera en cuanto a procesos organizacionales, productos, modificación de estos y el diseño industrial, favoreciendo este desarrollo

innovador la alianza universidad – empresa que maneja sin dejar a un lado el apoyo de la Cámara de Comercio de Bogotá e instituciones externas como Great Idea³, compañía que le dio premios en tres categorías diferentes por considerar que la compañía es innovadora en diferentes niveles.

El capital cultural-simbólico y social de doña Luz Marina se ha desarrollado debido al estudio que ella se impone del fenómeno de la innovación, lo cual le permitió su sistematización para replicarla en aspectos organizacionales como los procesos, los productos, los métodos de producción, las alianzas estratégicas entre otros, dejando al interior de la organización un modelo que los colaboradores deben seguir y que se encuentra en vía de desarrollo.

Las influencias laborales fueron importantes para esta empresaria, puesto que la construcción y el incremento del capital social influencia y favorece la transformación de doña Luz Marina de empleada a empresaria sensible a la innovación, que ha incorporado al capital cultural-simbólico almacenado a lo largo de su trayectoria de vida.

La forma en cómo doña Luz Marina entiende la innovación y en cómo se genera de forma sistemática en la empresa que ella dirige, es lo que hace que esta sea una ventaja competitiva para la compañía y esto es favorecido por el estudio del fenómeno en sí mismo de la innovación que es lo que ha permitido el crecimiento de la empresa y el bienestar del personal. El concepto de innovación para la organización, está tan interiorizado, que permea todo el clima organizacional de la compañía. Se podría decir que otra de las características que ayuda a que esta empresa siga en el mercado, es

³ El Queso Tortolito fue nominado por los consumidores por su forma innovadora y lo galardonaron en los premios Great Idea 2011. Reconocimiento de parte de la Cámara de Comercio de Bogotá, en el marco del Primer Premio de Valor Compartido por el Queso Más Vida producto con calcio extra para mujeres y contribuir con las ganancias a la Fundación AMESE (mujeres diagnosticadas con cáncer de seno) entre otros.

que el personal que la compone haya entendido, desarrollado y gestionado innovaciones, aprovechando el apoyo de la Cámara de Comercio de Bogotá, las universidades y la compañía Great Idea, bajo la dirección de doña Luz Marina, que cuenta con características básicas como la de ejercer una dirección de mente y puertas abiertas, con actualización constante, alta capacidad de capitalización de ideas del entorno y escucha activa entre otras.

Las dificultades por las cuales ha atravesado la compañía en los procesos de innovación están relacionadas con el mantenimiento del modelo en el tiempo. La innovación se ha convertido en esta empresa en política intrínseca, que favorece el aumento del capital cultural- simbólico, tanto de la empresaria como del personal que colabora en esta. Se evidencia que se debe tener especial cuidado en el control del modelo de innovación, el perfeccionamiento y en su transversalización para generar impactos positivos que lleven al crecimiento.

La innovación puede ser vista en este caso como uno de los capitales culturales-simbólicos adquiridos por esta empresaria, este marca la diferencia y contribuye a la acumulación del capital social y económico. Las innovaciones según se evidencia en la historia de vida de esta empresaria, fueron apalancadas por entes externos a la misma compañía en algunos casos y favorecen la dinámica organizacional de la empresa, su crecimiento y clima laboral

En la actualidad y a lo largo de la trayectoria como empresaria ha contado con el apoyo de sus familiares, lo cual es muestra del capital social sólido con el que cuenta la empresaria.

(...) la imagen que yo dejé en el Éxito y en Pomona es una cosa de mucho aprecio y en la gente siempre siento ese apoyo y ellos me

ayudan, inclusive en la calle: Luz Marina estoy aquí en 170 y no tienes un producto, y yo: hay espere un segundito. Ellos son mis embajadores en la calle, los que yo logré sembrar en la calle.”

Son las personas con las que compartió en los empleos anteriores los que contribuyen a las dinámicas organizacionales de la compañía Lácteos Campo Real y hacen aportes a los diversos capitales de doña Luz Marina.

En esta trayectoria empresarial, se da un incremento de capital cultural-simbólico y social debido a eventos que se relacionan a aprendizajes que implicaron el manejar asertivamente situaciones de tensión, formas de control, alianzas y planeación estratégica. Se considera también un estimulador del crecimiento de estos dos capitales, el salto que hizo del sector económico comercial al industrial, lo cual contribuyó a entender otras lógicas.

Por otra parte, es notorio en esta trayectoria cómo el capital cultural-simbólico le permite a doña Luz Marina tener excesos de confianza y ser flexible para exponerse a situaciones no controladas que posibilitaron que fuera empresaria.

Se evidencia que en la trayectoria empresarial, el capital social acumulado especialmente en la trayectoria laboral y familiar de doña Luz Marina está relacionado a las redes sociales, las cuales se usaron y se multiplicaron en esta trayectoria empresarial, siendo factor decisivo el apoyo tanto de su familia como de personas conocidas y amigas.

4.1.2 Nohora Elizabeth Hoyos - Corporación Maloka Presidenta Ejecutiva - Fundadora

Doña Nohora Elizabeth nació en Bogotá, su relato de vida muestra claridad en lo que le gusta, una estabilidad laboral y una capacidad de terminar todo lo que se propone, a pesar de las dificultades y gracias a la persistencia, a la fortaleza y a la facilidad que tiene de ver soluciones donde los demás ven problemas, estos dos últimos, confirmados por la capacidad de transformar dolencias físicas en un aprendizaje e instrumento útil para su vida.

4.1.2.1 Trayectoria familiar

Doña Nohora Elizabeth nace con graves problemas de salud relacionados con su corazón, por lo cual, los médicos la desahuciaron y procuraron dar a entender a sus padres de que moriría a corta edad. Por esa situación ella manifiesta que desarrolló un amor hacia la vida y una incredulidad en los determinismos, además de un deseo de vivir:

“...rompí todos los paradigmas, me acostumbré a que las cosas parecen así, pero yo tengo que ir a transformarlas, porque yo tenía que manejar mi propia supervivencia, no tengo ni idea de cómo lo hice, pero aquí estoy”.

Su familia estaba constituida inicialmente por los dos padres y una hermana mayor. Sus padres amaban la educación y no reprimían ni cuartaban el deseo de experimentación y de conocimiento de esta mujer, que en algunas oportunidades era inspirado y transmitido por ellos:

“Yo era muy inquieta, a mí me regalaban las muñecas y yo le sacaba los ojos para ver que había por dentro, que había detrás de los ojos. Me gustaba treparme al árbol, era muy exploradora y fue muy bonito porque fueron las cosas que me sembraron en mi familia”.

“¿Ven una cicatriz? Aquí, yo cogí una cuchilla Gillete, es que mi mamá que era profesora de ciencias y decía que la sangre era roja y yo me veía las venas como azules, entonces yo dije: no, yo quiero explorar, no debe ser roja y lo comprobé”

“(…) me habían enseñado eso en mi casa por que como yo era de una familia pobre pues, hágame el favor de reconstruir la mesa y yo arreglaba las cosas”.

Contaba con el apoyo incondicional de sus padres y hereda de ellos el amor por el aprendizaje y por la educación. Desde temprana edad, doña Nohora Elizabeth reconoce al conocimiento, la lectura y la interacción con la naturaleza, aspectos muy importantes dentro de su formación:

“(…) fueron las cosas que me sembraron en mi familia.”

“Aprender me parecía apasionante, muy agradable, y yo creo que eso va conectado con el tema de la educación, yo no soy ninguna genio, es la forma en como veo la vida, yo veo la vida como el problema, la enfermedad, la perdida, todo es parte del proceso de aprendizaje y así lo tomo.”

El padre de doña Nohora Elizabeth, se hace merecedor del respeto y admiración de su hija menor, por ser un hombre culto y estudioso.

La madre de doña Nohora Elizabeth era docente de biología y le apasionaba su trabajo y la educación, tanto así, que sus hijas lo heredaron. Estaba pendiente de su formación, ya que estudiaban en el colegio en donde ella trabajaba. Se interesaba por su desarrollo integral, demostrándoles su plena confianza en lo que cada una de ellas podía lograr. Por otra parte, le encantaba el estudio y le emocionaban los reconocimientos científicos, sociales y académicos de los que era merecedora su hija menor.

Doña Nohora Elizabeth, logra identificarse con su hermana mayor, con quien consolida una estrecha relación y que fue su compañía durante la infancia. Ella influyó en la elección de la universidad en donde estudio la empresaria, quien quería estar cerca de su modelo a seguir. En la actualidad las dos viven en países diferentes y mantienen una estrecha relación.

Tiene dos parejas significativas a lo largo de su vida y describe su primer matrimonio como poco empático y no recuerda que tuvieran muchas cosas en común. Su segunda unión fue con un empresario caldense. Ella se reserva las experiencias relacionadas con sus parejas.

Doña Nohora Elizabeth tiene dos hijos –un hombre y una mujer- y son el resultado de la primera unión. Sus dos hijos han sido voluntarios en actividades relacionadas con Maloka y son el apoyo de esta empresaria, cuando ella lo requiere. La experiencia de ser madre y tener una familia, es otro de los bienes preciados para ella y considera que ser madre es el más alto honor y la mayor responsabilidad para una mujer; podría decirse entonces, que estos eventos hacen parte importante para que ella se autodefina como una convencida de la importancia que tiene la educación en los niños, como parte de la construcción de un mejor país.

Doña Nohora Elizabeth hereda a su familia y lo demuestra de la siguiente forma:

“(...) mi tendencia siempre a organizar, a armar, a inventar, siempre lo he tenido, a proponer. ¿Qué puedo yo aportar? Una cosa que me enseñaron en mi casa es que sea siempre parte de la solución y no del problema”

Lo enunciado en los párrafos anteriores, hace parte del capital cultural-simbólico que hereda doña Nohora Elizabeth de su familia de origen y predomina a lo largo de su vida, favoreciendo sus trayectorias y el incremento de todos sus capitales. La acumulación de este, se da inicialmente en el campo familiar, debido al medio favorable en el que se encontraba inmersa, en donde sus padres reconocen la importancia de la educación y el conocimiento generando con una interacción entre los miembros de la familia y una acumulación del capital social por parte de ella.

Enfrenta situaciones difíciles como la falta de dinero y los problemas de salud, contribuyendo de forma compleja a acumular capital cultural-simbólico. Las enfermedades padecidas por la empresaria desde temprana edad son resignificadas por ella y esta capacidad es puesta a prueba constantemente y obliga al aumento de este capital; justamente son los problemas de salud los que también posibilitan que los hospitales y médicos se conviertan en un ambiente cercano a ella, del cual aprende y con el que se vincula con confianza desde su infancia.

4.1.2.2 Trayectoria escolar

La madre de esta empresaria era profesora y rectora del Colegio Elvira Lleras Restrepo, en donde se le permitía a doña Nohora Elizabeth entrar y

salir de los diferentes salones de clase, siendo esto un componente importante de estimulación temprana que le permitió aprender a escribir y a leer de forma natural. A lo largo de su educación, ocupó siempre el primer puesto sin mucho esfuerzo, graduándose de bachiller a los 15 años.

“(...) siempre fui la mejor estudiante en el colegio, sí me preguntas cómo, no tengo la menor idea, ¿Por qué? Porque yo no era que estudiara mucho, a mí no se me olvida la forma en como me enseñaron, no era la rigidez del aula; yo tenía una hermana mayor y entonces le tocaba llevarme al colegio, mi mamá era la rectora, y me dejaban entrar por ahí desde los tres años porque no tenían con quien dejarme, y yo terminé escribiendo a esa edad, entonces para mí fue como una cosa natural, para mí el recreo era aprender, yo me metía y me salía de las clases, yo recuerdo, que yo entraba y salía y como mágicamente terminé escribiendo”.

“(...) para mí el recreo era aprender”

“(...) no era nerd, nada que ver, me encantaba bailar, tenía novio desde los 12 años, aprender me parecía apasionante, muy agradable”

“(...) fui muy exitosa en el colegio”.

Doña Nohora Elizabeth al igual que su hermana, entra a estudiar becada a la Universidad de los Andes. Inició un pre-médico para hacer parte de la ciencia y la exploración, el cual relacionó con el gusto que tenía de servir a la comunidad, sin embargo, este no cumple con sus expectativas, perspectivas, e intereses de impactar adecuadamente el entorno de una forma transformadora, por lo que se cambia de carrera en la misma universidad y adquiere el título de bióloga y da gracias porque nadie le preguntó de qué iba

a vivir si estudiaba esa carrera. Refiriéndose a lo que aprendió en medicina, cuenta:

“(...) yo había aprendido que era muy importante servir a la comunidad, pero también, digamos que mi espíritu estaba muy trazado en la ciencia, y la exploración”

Después de graduarse del pregrado, se gana una beca en la Universidad de Yale - Estados Unidos para estudiar Biología Molecular. Las becas fueron la opción más viable, debido a que su familia no contaba con los suficientes recursos económicos. Reforzando el proceso de acumulación de capital escolar y simbólico, la fundadora de Maloka cursa alrededor de 29 (Ver Anexo 1) estudios relacionados con la ciencia, la tecnología, la gestión, el liderazgo y la innovación.

Existían limitaciones cuando doña Nohora Elizabeth estudiaba, relacionadas al acceso de la información, ya que no había internet, ni sistemas de comunicación tan avanzados que facilitaran la rápida adquisición de conocimientos o datos requeridos. Esta dificultad la llevaría a dirigirse al Instituto Nacional de Cancerología -INC a conocer investigadores y científicos que le permitirían después de terminar una investigación para la universidad, hacer sus prácticas profesionales. Por no tener acceso a la información y tener que investigar para poder acceder a ella, se generó un incremento en el capital cultural-simbólico y social de esta empresaria, lo cual benefició su trayectoria laboral para empezar a generar el capital económico del que antes carecía:

“(...) estuve un tiempito aprendiendo, deje una huella interesante, me gané mi primer premio. Ellos estaban haciendo un proceso de detectar un virus, en un tipo de cáncer en sistema linfático, y entonces yo dije: ay yo quiero estar en esto, pero yo todavía estudiando en la Universidad, quiero estar en ese proyecto, y me metí. Allí hicimos un trabajo cuyo resultado lo presentamos en la primera convención Científica de Latinoamérica. A través de la ACAC (Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia)”.

“(...) me metí al proyecto, lo presentamos en la comisión, y eso en esa época en la universidad no le enseñaban a uno ni a hablar, yo hablar en público eso jamás, era la roca educación y yo estaba estudiando en la mejor universidad del país”.

Se podría decir que el talento para la explotación de oportunidades la falta de recursos económicos, favoreció el incremento de capital cultural-simbólico reflejado por el gusto de aprender, lo cual la hace merecedora de las mejores notas, que le permiten acceder a becas en reconocidas instituciones que incrementaron este capital por los conocimientos que acumuló, lo que simultáneamente también contribuyó a dar inicio a un capital social con las redes sociales que estableció tanto en Colombia como en Estados Unidos.

4.1.2.3 Trayectoria laboral

Su proyección laboral inicia desde la universidad, cuando asiste al Instituto Nacional de Cancerología por iniciativa propia para hacer una profundización de la teoría de hormonas que estaba estudiando en ese momento en la universidad. Fascinada por los dispositivos electrónicos con

los que contaban en el instituto, se involucra con un grupo de biología experimental, se gana la confianza de sus integrantes y después de sus clases, asistía a este lugar a aprender de patología ultra estructural, a pesar de quedarse corta de dinero o sacrificar sus almuerzos para lograrlo. Su desempeño es tan sobresaliente, que termina siendo contratada por ellos y termina estructurando los cargos donde trabajaría.

Apenas llego de Yale, el director del Instituto Nacional de Cancerología de esa época, la recibió como médico especialista en entrenamiento y ese fue su primer cargo. Posteriormente, ocupó cargos en investigación básica y aplicada sobre cáncer, trabajó en biología molecular, jefe por 10 años de investigación de este instituto, vinculada a patología ultra estructural y biología experimental. También se desempeñó como directora general en Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia -ACAC-.

Llama la atención que en la trayectoria laboral de esta empresaria, que las organizaciones en las que trabajó generaron cambios en sus estructuras para que en su interior se crearan nuevos cargos para que fueran ocupados por doña Nohora Elizabeth:

“(...) yo nunca he pedido puesto, he construido mis cargos y las organizaciones en las que he trabajado, yo nunca he mandado una hoja de vida”.

Las redes sociales de doña Nohora Elizabeth, le permiten gestionar recursos financieros para las organizaciones en las que trabaja. Por ejemplo en ACAC, con un capital económico que no era suficiente, requería los conocimientos y aprendizajes propios de la empresaria, para que gracias a su creatividad, se innovará en nuevos servicios, que fueron bien recibidos

por los clientes potenciales, a quienes les creó un esquema de administración de proyectos, que en su opinión cambió la historia de la ciencia de Colombia:

“(...) yo me fui donde mis compañeros del Instituto Nacional de Salud y les dije hola ... sí en lugar de tener su plata en la Previsora que no le da su pececito, ni su tronillo cuando usted lo necesita, yo se lo doy, usted me conoce de toda la vida, yo se la manejo impecable y le doy su pececito de color, yo misma me voy para la 57 y se lo compro y yo misma traigo el tornillo como sea de Estados Unidos para que usted pueda funcionar, ¿haría el negocio? y me abrieron la puerta, que cobraba yo para ACAC un porcentaje y ponía la plata a rendir. Saqué a ACAC adelante, pero no solo eso, empecé a cumplir una función digamos social para la ciencia y la tecnología muy importante, ya que me expandí, porque uno de mis compañeros de los que creyeron, quedo de director de Telecom Instituto de Investigaciones Telefónicas y luego me expandí a Ingeominas”

“(...) yo como científica sabía que manejar los recursos de los científicos era muy complicado y que si yo como científico necesito el pececito de colores en este instante, es ese y en este instante o a mí como me pasaba que se me dañaba un tornillo de la ultracentrífuga y si no lo tenía, el cultivo celular que yo tenía hace tres (3) años se me dañaba y yo perdía tres años de trabajo; con esa formación y convicción, monte administración de proyectos y cambió la historia de Colombia”.

La innovación en la trayectoria laboral de esta empresaria, se genera gracias a la investigación de una mente inquieta que busca traer a su región lo que ha sido implementado en otras partes:

“(...) siempre estaba muy activa, entonces primero me dedique a sacar a delante un proyecto precioso de un librito que anda por ahí para crear el programa de estímulos a los investigadores en Colombia. Entonces yo miré el modelo mexicano, no me lo inventé. En Argentina tienen un modelo interesante donde los investigadores los categorizan por resultados”.

La innovación se da también, gracias a la necesidad de ayudar y de dar por parte de doña Nohora Elizabeth, la cual se evidencia en aspectos como:

“(...) yo quisiera poderle ayudar a todo el mundo, pero ya sé que no puedo hacerlo, pero yo soy fascinada, me encanta, es una actitud más bien egoísta, yo no diría que es generosa, porque soy yo la que gozo”.

Lo anterior es un componente que apunta al bienestar general y no al particular, procurando que fuera sostenible:

“(...) yo fui haciendo una red de centros de grupos de investigación a los cuales ACAC les manejaba la plata de manera impecable y les daba lo que ellos necesitaba como científicos.”

“(...) Entonces monté algo precioso, todo eso sigue vivo porque a mí no me interesa seguir con las cosas amarradas, sino que lo que uno produce que crezca y sigan para arriba, monte el Programa Nacional de Científicos Juveniles y eso fue precioso, sigue vivo”.

La innovación surge de no limitarse por falta de recursos y de buscar soluciones a las situaciones que se presentan. También se da por reconocer el esfuerzo de otras personas, aunque fuera de manera simbólica. El darle valor a esas cosas, se hace evidente en los siguientes fragmentos del relato:

“(...) él estaba tan sorprendido que una científica, directora de una organización fuera a sacar basura... en esa época no había reciclaje, creo que sigue el mismo tapete y las cosas que yo recicle, eso fue muy bonito en ACAC”.

“(...) yo en ACAC me inventé dos premios, los dos siguen vigentes: El Premio Nacional al Mérito Científico, el primer premio que di era un sobre vacío, se lo dimos a Patarroyo y le dije: diga que gracias y era un sobre vacío”.

“(...) me invente unas estrategias maravillosas sin plata”.

“(...) decretamos el Año Nacional de la Ciencia y la Tecnología”.

“(...) vamos a poder conocer a los actores de la ciencia y la tecnología aquí nadie sabía quiénes eran, estoy hablando del año 87”.

“(...) mi sueño era replicar la Revista Science de Estados Unidos, para la Sociedad Americana del Avance y la Ciencia, entonces me inventé la Revista de Innovación en Ciencia... todo con las uñas y el primer Expociencia. Les confieso que fue un ejercicio para conocer a la gente del país que trabajaba en ciencia, porque aquí no sabíamos, quien sabe que, quién hace qué”.

“(...) buscaba aportar al crecimiento, fortalecí Expociencia”.

Según el relato de doña Nohora Elizabeth, ella consigue resultados e innovaciones en esta trayectoria y en otras, debido a que es respetuosa y amante del presente, del aprender, de la gente, de la labor diaria y no permite, que lo que se ha considerado cierto en el pasado, obstaculice una nueva versión del presente, procurando la felicidad día a día a pesar de la enfermedad:

“(...) Yo no creo en el mañana”

“(...) hay que hacer lo que uno ama, el secreto de la vida es ese y si yo amo lo que hago y si yo me apasiono por lo que hago, yo aprendo lo que no sé, rompo todas las barreras, rompo todos los paradigmas, busco las soluciones más increíbles, me vuelvo innovadora, me vuelvo creativa, yo siempre he creído en el amor como la fuerza más grande del universo que conocemos, es que yo siempre he amado lo que hago, si a mí me dicen: ¿cuál es el secreto? Es ese, en cualquier forma. Estoy aquí enferma pero estoy feliz, entonces yo me enamore de la patología”

En el anterior párrafo, se evidencia que es probable que los padecimientos de su salud, sean el origen de la habilidad que tiene doña Nohora Elizabeth de ver soluciones en donde los demás ven problemas y posiblemente es lo que guió su interés a la ciencia y sus bifurcaciones.

La innovación se da por una serie de estrategias creativas, que le permiten a doña Nohora Elizabeth identificar la necesidad, interiorizar el problema y generar ideas y soluciones que dan una estructura que enmarca, delimita y genera mayores posibilidades, lo cual se evidencia en los siguientes fragmentos:

“(...) dije si, aquí no hay políticas, creemos políticas. Yo era la presidenta del Comité de biociencias de ACAC y yo me acuerdo que le dije a mi junta del Comité de Ciencias, oiga, inventémonos una ley de ciencia y tecnología, todos me miraron así, cómo, se enloqueció. Pero nosotros no sabemos de leyes ni de nada (le respondieron), a pues aprendemos y eso hicimos y sacamos la ley adelante que fue la primera ley”;

“(...) yo decía bueno, vamos a empezar a trabajar por una ley, ¿pero la gente qué? La gente o no la va a cumplir o la va a ignorar o la va a violentar. En este país cualquier cosa es posible, si, hagamos como un Movimiento Nacional de Ciencia y Tecnología, hagamos el Año Nacional de la Ciencia y la Tecnología, le escribimos una carta al Presidente Barco a quien ni siquiera conocí y lo declaró y yo sin saber, escribió una carta al Director de Colciencias adscrito al Ministerio de Educación, y le llega al director de investigación del instituto una carta diciendo, su jefa de investigación se inventó esto, me hace el favor y me la presta ... para que coordine eso que no sabemos qué es”.

La innovación se genera por la necesidad de inventar soluciones que suplan necesidades y dejen a un lado rechazos, como lo confirma doña Nohora Elizabeth:

“cuando se aprobó la ley tuvimos la posibilidad de hacer decretos reglamentarios y nosotros apoyamos también a la presidencia porque son realmente como se va a hacer en el día a día y uno de los decretos, el más importante en este momento para lo que le compete a Maloka, es el 393, mediante el cual se pueden hacer alianzas público privadas en las que se puede invertir en crear una organización que sea privada sin ánimo de lucro pero que puede recibir apoyo de los dos sectores. En esa época fue muy bonito porque fue el resultado por un lado de la mala experiencia que yo había tenido en cancerología de no poder recibir donación de Estados Unidos, porque era empresa privada y la seguridad de decir el tema es de todos, no importa donde estés hoy, eres ministro y mañana pones una empresa. Igual mi coequipero mayor Eduardo Posada, él venía de Suiza, de terminar su doctorado en Suiza y de trabajar con empresa privada de una manera muy fluida y tampoco él entendía eso, él

estaba en la Universidad Nacional y yo en Cancerología, pero como que las experiencias de científicos cada uno por su lado, las juntamos y fuimos los papás de ese decreto reglamentario que cambio de manera dramática la historia del país en ciencia y tecnología, porque eso no existía, ni para ciencia ni para nada, entonces fue interesante porque producto de ese decreto, se crean unas nuevas corporaciones de ciencia y tecnología o se fortalecieron o se transformaron, por ejemplo el ICA a CORPOICA o se creó la Corporación Calidad, se creó Colfuturo, se creó Corpoeducación y posteriormente usamos ese decreto para crear la Corporación Maloka”

Todo lo anterior da muestras que las innovaciones realizadas en la historia de la mujer estudiada se presentan a lo largo de su vida y esto es aparentemente muy relacionado con la alta acumulación de capital cultural–simbólico y social, ya que son las redes de conocimientos y las sociales a las que pertenece, las que permiten la innovación y con ella, el desarrollo de las organizaciones con las que se vincula; esto a su vez repercute en el desarrollo de lo que se podría denominar como competencias psicológicas, comportamentales y técnicas como lo plantean Franc Pointi y Xavier Ferrás (2008), lo cual se debe al reconocimiento que tiene doña Nohora de que ella posee creatividad, curiosidad e intuición entre otros.

Es claro en el capital cultural–simbólico de la empresaria, que sobresalen la capacidad de autoconocimiento e introspección, vistas como “confiar en su propia capacidad para resolver problemas” y adecuadamente para convertirlos en focos creativos y estos combinados con el pensamiento ingenuo, actitud transgresora, liderazgo creativo y búsqueda de la regulación de las ideas, es lo que genera los conocimientos de los métodos creativos y los conocimientos de los procesos de innovación de doña Elizabeth. (Pointi & Ferrás, 2008).

Los cargos en los que se desempeñó esta empresaria contribuyeron a aumentar el capital cultural-simbólico, debido a los conocimientos típicos de cada uno de ellos. En esta trayectoria se evidencia un limitado capital económico de una de las empresas para la que trabajó doña Nohora Elizabeth, en donde la recursividad que viene como herencia de su familia, termina siendo de utilidad para que por medio del reciclaje dotara de mobiliario todo ACAC, aprovechando lo que algunos conocen como basura.

4.1.2.4 Trayectoria empresarial

Hace 18 años, doña Nohora Elizabeth soñó con hacer un centro de ciencia y tecnología innovador para Colombia, que fuera incluyente y participativo. Esta corporación comenzó con un capital económico de 15.000 millones de pesos y lo define esta empresaria como el resultado de la unión de las voluntades de un grupo de científicos que quisieron hacer algo por la sociedad, procurando crear centros de innovación bajo un concepto claro de sostenibilidad, haciendo uso de las directrices de los decretos, que fueron elaborados con su ayuda; y el más importante hasta el momento para Maloka, es el decreto 393 de 1991.

Dos cosas se consideran de mayor relevancia en la historia de vida relatada por esta empresaria innovadora, la primera es que innova a nivel legislativo contribuyendo a la estructuración de una ley que permitiría el posterior surgimiento de Maloka, esto desde antes de iniciar su trayectoria empresarial, La segunda, es la consecución de fondos, donaciones, talento humano entre otros para la construcción y puesta en marcha de lo que hoy es la reconocida corporación Maloka (Ver anexo 2).

Maloka empezó como un sueño y dar a conocerlo fue una tarea de difusión voz a voz, que requirió de habilidades de persuasión, de franqueza, de determinación, de amistades, conocidos y facilidad de contárselo a desconocidos, características que debió compenetrar hasta encontrar a los interesados para unir sus voluntades a ese sueño. Inevitablemente, así como le abrieron las puertas, en algunas ocasiones se las cerraron a este sueño y con esto a doña Nohora Elizabeth, sin que esto la apartara de su determinación, a pesar de que le generara tristeza y es justamente el creer en su sueño y el trabajar para conseguirlo, lo que marca la diferencia y le permiten continuar y aceptar esos retos que le correspondía vivir; los apartes que dan cuenta de la gestión que realizó esta empresaria para crear esta corporación fueron:

“(...) yo comencé a tocar puertas y el primero que me volteó la espalda fue el director de Colciencias”.

“Paul Blumberg me llamó, no porque fuera cercano, yo lo conocía, pero la verdad es que nunca había como compartido con él, y me llamó y me dijo Nohora Elizabeth, Antanas me acaba de nombrar Director del IDCT, esto es textual, y yo le dije ¿y eso qué es?, me dijo no importa, el tema es que como director del IDCT quiero apoyar tu sueño, ese que andas diciendo que quieres hacer un Centro de Ciencia y Tecnología”

“(...) no sé por qué fue él, el que me llamó, pero yo claro, el IDCT es el Instituto Distrital de Cultura y Turismo, que ya tampoco existe, pero en ese tiempo estaba recién formado y él se la jugó por nosotros”

“(...) me dijo como cuanto necesita y yo le dije como dos mil millones (\$2.000.000.000) para mí era como decirte que necesitamos un trillón de dólares: a bueno vamos a ver, pero necesito un estudio de factibilidad”.

“(...) alguien me dijo, en el centro que pertenece al DNP hacen estudios, FONADE, era octubre y el señor dijo que le sobraba una plática, que la tenía que ejecutar ... eran dos millones ochocientos (\$2.800.000), entonces llame a ese señor y le dije, venga yo necesito que usted me haga este favor, si usted tiene algún rezago presupuestal, necesito que usted me haga un estudio de pre-factibilidad para esto, porque en ese tiempo no se financiaba sin eso y me dijo que sí”.

“(...) me llamó el director de Corferias y me dijo ese cuento que usted echaba y echaba, yo conozco unas personas que tienen un lote”.

“(...) me conocí con una persona que se llama Mariela y era como la promotora de Desarrollo en Salitre. Salitre era una especie de organización temporal para la organización y desarrollo de esta área y Mariela estaba buscando que hacían con el lote, porque estaban encartados, porque el lote se llamaba cesión tipo A, y sesión tipo A es que solo puede ser echo algo de tipo social”.

“(...) yo hablo con el Secretario de Educación, y juntamos esfuerzos, yo que iba a conocer de obra, ni constructores, ni nada, entonces le pedimos a Colconcreto”.

“(...) todos los días decíamos a quién llamamos para que se vuelva socio”.

“(...) Ospina y Compañía me citaron a una reunión en un edificio en el piso 34, gran amigo a decirme su proyecto es inviable”.

Maloka está relacionada al campo empresarial de la ciencia y tecnología reglamentado, regulado gracias a los aportes de diferentes personas y entre ellas los doña Nohora Elizabeth, los cuales han propiciado un mayor crecimiento del sector, demostrado esto en la aparición de reconocimientos y engranajes lo que permite percibirlo por esta empresaria como un campo con grandes oportunidades para trabajar.

Maloka se constituyó como una corporación sin ánimo de lucro que es auto-sostenible, y en la actualidad sigue dirigida por doña Nohora Elizabeth desde hace 15 años. Al 31 de diciembre del 2010, con un capital económico de 47.000 millones de pesos.

Fue evidente en el relato que todo lo que tuvo que ver con Maloka, era en sí misma una innovación y resultado de la entrega decidida de los recursos con los que disponía doña Nohora Elizabeth como lo son: el tiempo, sus conocimientos, el dinero además los amigos y contactos acumulados por doña Nohora Elizabeth.

4.1.2.5 Concepciones y prácticas de innovación

La innovación en esta trayectoria es en sí misma Maloka fue una idea y ahora es una realidad y al empezar era nuevo para todos: creación,

legalización, alianza público privada, estatutos, reglamentación, diseño, alcance, estructuras organizacionales entre otros.

Doña Nohora Elizabeth entendió la innovación como un proceso inherente a ella y está presente en no solo la idea de Maloka, sino su gestión para conseguir colaboradores, recursos de dinero y donaciones de todo tipo ejemplos de esto podría ser:

4.1.2.5.1 Capacitación y aplicación a los procesos

La capacitación que se da a las personas que constituyen la organización es igualmente innovadora, ya que se da por medio de las mismas exposiciones que hay en Maloka, convirtiendo a todos y cada uno de los que la integran y visitan en científicos, partiendo de la idea que son todos y cada una de las personas que se unen para hacer cosas importantes para el mundo, como lo expresa doña Nohora Elizabeth

“(...) mi teoría de la ciencia: es ciencia de una red gigante de personas que ni siquiera se conocieron entre sí, que no son científicos pero que ayudaron a una cosa supremamente importante para el mundo.”

El aumento de capitales es multicausal y se debe especialmente en su capital cultural- simbólico y en él, a la capacidad de persuasión y convencimiento en lo que se propone y hace doña Nohora Elizabeth Hoyos. Estas dos características se ven estimuladas por la necesidad que tiene de expresar verbalmente lo que quiere, lo que necesita, lo que busca, lo que desea mejorar de forma reiterativa y lo que ha permitido aportar cosas que previamente no existían en el campo empresarial de ciencia y tecnología en Colombia, siendo esto una auto-programación por generar innovación con un

profundo vínculo a los proyectos simbólicos que concebían el beneficio general aumentando a la par el capital social.

La capitalización del campo social bien lo define ella como: “una red de talentos y voluntades” que ella conseguía en círculos sociales, tanto de gente conocida como de desconocidos, que la escuchaban o se enteraban de sus proyectos y esto marca la facilidad de capitalizar los capitales propios y de colaboradores. Como se evidencia en la investigación, el incremento de todos los capitales de esta empresaria son exponenciales y es especialmente fuerte y consolidado el cultural-simbólico, que le permite capitalizar el social y posteriormente el económico, casi siempre dando prioridad a terceros que para sí misma.

El capital económico propio es reducido para edificar una organización de las proporciones de Maloka, pero esto no fue impedimento para construir y poner a funcionar la corporación; el capital cultural-simbólico y social que poseía la señora Nohora le permitieron a obtener todo el capital que requería la corporación ya que supo buscar en los lugares correctos, con las personas indicadas ofreciéndoles lo a cambio lo que ellos esperaban.

Entre las reglas de juego implícitas de este campo está el mantenerse actualizado, aprender, estar conectado con el presente pero con desarrollos para el futuro, vivir la innovación, generarla y transformar lo existente, mejorarlo.

4.1.2.5.2 Competidores por aliados estratégicos

En esta categoría la empresaria no identifica competidores, ya que en el país no existe una corporación similar a Maloka.

4.1.2.5.3 Gestión del talento humano

La innovación en la gestión del talento humano se evidencia cuando no solo se gestiona el talento humano que hacía parte de Maloka para generar las exposiciones interactivas sino personas externas a Maloka que finalmente se vinculan como aliados estratégicos, voluntarios, patrocinadores, entre otros.

Sin embargo la gestión del talento humano empieza principalmente por el manejo de doña Nohora Elizabeth misma enfocado en el aprovechamiento óptimo de situaciones fortuitas.

Los diferentes padecimientos de salud de doña Nohora Elizabeth, en esta trayectoria, son de forma sorprendente los responsables de una parte importante de sus múltiples aprendizajes, siendo nuevamente la destreza de resignificar, la que le permite ponérselos al servicio de las demás personas dándole así un uso práctico. Lo anterior se refiere específicamente al problema de columna vertebral de esta empresaria, el cual la convirtió en el individuo más idóneo para desarrollar la labor de comprar sillas ergonómicas de alta calidad especiales para cines domo, puesto que al tener dolencias en la columna, podía evaluar con mayor asertividad su calidad, ya que siente qué tan ergonómica es la silla en la que se sienta; esto cobró más importancia, cuando las compraba para Maloka, que requiere que las personas que lo visitan estén sentadas por un tiempo prolongado y sin perder la concentración, concentración que es más fácil de mantener si hay comodidad. Estas sillas debían ser para todas las edades, hasta las más adultas o las que también tuvieran algún compromiso médico. La enfermedad en la columna de la fundadora de Maloka podría ser considerada como un elemento que contribuyó a un cambio en la situación

de la empresa proveedora de sillas, que ahora exporta a nivel internacional sus productos y que capitalizó económicamente a sus propietarios:

“(...) conseguimos una fábrica que se llama Serex, que es como entrando a Cajicá o algo así, no sé si todavía quedara por ahí. El caso es que era una fábrica muy buena y entonces tenían que hacer un prototipo que fuera aceptado por mi espalda, lo cual era bien complicado porque yo no quiero ningún asiento, yo me acuerdo, que decían tenemos dos nuevos, coja y vaya hasta allá; yo me sentaba y decía no sirve, ellos querían morir conmigo de la vergüenza y yo les decía tengo que poder estar hora y media sentada y feliz y ustedes que no sufren de la espalda, pero yo sí, déjenme decirles que tengo que poder estar sentada dos horas y feliz, nos hicieron por ahí 10 o 15 prototipos y yo creo que era tal la persistencia de nosotros, que a ellos les tocaba ser persistentes, hasta que encontramos la ideal y a raíz de eso se internacionalizó”

“(...) el prototipo perfecto y los hacen perfecto y a mitad de precio”.

4.1.2.5.4 Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación

La habilidad para generar redes de apoyo con las personas, empresarios (as) que la señora Nohora Elizabeth consideraba podían estar interesadas en hacer parte de sus proyectos está comprobada por el extenso grupo de empresas que hacen parte del listado de las alianzas estratégicas que apoyan sus innovaciones estas alianzas superan 207 organizaciones (Ver Anexo 3). La cantidad de alianzas a tan diferentes tipos de empresas es una ventaja competitiva que se obtiene al trabajar en pedir exactamente lo que se

requiere con persistencia, dan como resultado el desarrollo de sus proyectos innovadores:

“(...) tocábamos puertas y de pronto la gente decía pues yo no sé cómo será el futuro, pero esto está muy interesante. Les regalo esto, les regalo el estudio de suelos, les regalo el estudio de no sé qué. Corona nos regaló el piso, entonces al otro le pedí los vidrios”.

“(...) le escribí carta a la Renault, Chevrolet, Kia, todavía estoy esperando la respuesta”.

“(...) entonces tocábamos puertas, nos iban regalando y apoyando en el día a día”; “yo le dije al Jardín Botánico, vamos a hacer una alianza, entonces diseñamos el espacio, es el único jardín que tiene tres yarumos juntos”.

“(...) Carlos Ardila Lule y yo para llegarle a ese señor, le escribí y lo llamó por dos años y siete meses y ocho días”

“(...) presioné hasta que por fin, no llegue a él directamente, sino que el presidente de Postobon, en esa época oyó en Corferias en un Expociencias todo el royo”.

“(...) lo que doy a cambio es que se llamara Cine Domo Carlos Ardila Lule y eso pasará a la posteridad. Él lo paso a la Junta Directiva y la siguiente noticia que tuve fue (...)”

“(...) llegaron como en una buseta la esposa, los hijos y uno de los nietos, él no fue, pero fue un grupo muy significativo de la familia”.

“(...) a raíz de eso hicimos una relación muy bonita, la plata la dieron a través de Postobon y pase por canje de producto, y entonces ya teníamos el Cine Domo que era y sigue siendo, un diamante”

4.1.3 Vicky Colbert – ONG Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente – Gerente.

Doña Vicky, nació en Bogotá. Es una mujer sosegada, reservada, con un sentido de responsabilidad por las personas y su educación, además de una desarrollada conciencia social y un valor innegable por la familia

Está reconocida innovadora y emprendedora social, está convencida de que la educación es primordial, lo cual se reafirma a lo largo de su vida, demostrando con hechos que la educación es uno de los principales pilares para lograr el desarrollo social, siempre y cuando esta sea de calidad:

“(...) sin educación básica de calidad no puede lograr ningún país desarrollo social, ni desarrollo económico y menos paz y convivencia. Entonces, educación de calidad para la básica⁴, es el eje”.

⁴ La básica: sinónimo de la educación básica.

4.1.3.1 Trayectoria familiar

Hija de padre estadounidense de origen francés y madre colombiana. Su padre murió cuando doña Vicky tenía 12 días de nacida.

La empresaria de raíces boyacenses, es hija única y es el centro de atención de su madre, la señora Paulina Reyes, quien es educadora y estudió en la Universidad de Columbia (Revista Semana , 2003) y fundó varias normales, lo que le permitió a esta empresaria ser testigo de todo lo que era la pedagogía activa, por lo que recibió sólidos principios, una educación privilegiada y un ejemplo de responsabilidad, emprendimiento y liderazgo:

“(...) Mi mamá era una gran pedagoga, con todas las pedagogías activas, ella fundó normales”.

“(...) yo crecí oyendo todo lo que era la pedagogía activa, la viví en mi práctica”.

Sobresale en esta historia de vida, el afecto que tienen su mamá y su padrino Rafael Bernal Jiménez por la educación, quienes le transmiten sus conocimientos y sentimientos hacia la pedagogía, influyéndola e inspirándola, inclusive hasta en la elección de su carrera.

El padrino de esta empresaria, también era boyacense y pedagogo como su madre y fue una de las primeras personas en traer a Colombia todos los conceptos de pedagogos de comienzos de siglo XX, como la filosofía del aprendizaje activo, que eran implementadas, sobre todo en los colegios de élite, como por ejemplo el Gimnasio Moderno.

La familia es relevante para esta empresaria, así como el apoyo y respaldo que le han brindado:

“(...) gracias a Dios he tenido la suerte de haber tenido un apoyo y una vida familiar que me ha facilitado las cosas”.

Esta mujer se siente afortunada de estar casada; su esposo Jairo Arboleda, sociólogo y doctorado en sociología, es experto en participación social, es catalogado por ella como innovador, lo que ha sido determinante para que doña Vicky llegara a donde está, pues él, es un apoyo importante para ella:

“(...) mi esposo, el hombre más innovador y más moderno que yo en todas sus ideas y eso me ha favorecido muchísimo, porque, que tal yo con un marido de la época de las cavernas o machista, no, imposible, imposible, al contrario, ha sido una persona que me ha apoyado toda la vida, y ahora una hija que también está contribuyendo; también el equipo que ha estado conmigo por todos estos años”.

“(...) he podido tener un marido que me acolita y me apoya en todo”

Doña Vicky y el señor Jairo tuvieron una hija, Clarita, mujer de gran apoyo para la señora Vicky, que igual que ella vivió desde su infancia todo el proceso de la Fundación. Clarita está casada y tiene 2 hijos. Labora con gusto y empeño para la fundación, convencida en que lo que hace esta es importante.

“(...) mi hija está trabajando conmigo, porque ella estudió Administración en los Andes y luego sacó su maestría en MWU y fue muy lindo, porque le tocó vivir todo esto desde chiquita y entonces cuando ya uno termina siendo un Director de una organización, pues

son otras habilidades y destrezas que uno no tiene. Yo sé de Sociología y sé de Educación, pero otra cosa es manejar los presupuestos, entonces Clarita, mi hija, me está apoyando mucho como Gerente de Desarrollo, me dice: yo quiero ayudarte, porque ella sabe de administración, por que administrar una organización ya implica otras habilidades y destrezas”.

Claramente se evidencia en los apartes de la historia de vida, como la familia de esta empresaria contribuye al incremento del capital cultural-simbólico, y el capital social, el cual se ve estimulado debido a que conscientemente reconoce el aporte de algunos de los miembros de su familia que son y han sido sus colaboradores y en algunos casos la han inspirado.

El que la señora Colbert tuviera una mamá que le dio prioridad a ella, además del apoyo general de la familia y su padrino, favoreció la estructuración del capital cultural-simbólico y social en esta historia de vida específicamente por el gusto y respeto a la pedagogía, además del convencimiento relacionado a la importancia de la docencia como canal para el desarrollo de competencias y habilidades en el individuo, fundamentales para construir un mejor país.

El capital económico de la familia les permite a sus miembros, elegir la vida que cada uno quiera vivir y les permite enfocarse en incrementar el capital cultural-simbólico como una prioridad.

4.1.3.2 Trayectoria escolar

La elección de estudiar sociología por parte de la empresaria, fue el producto de la inspiración que tenía en su hogar se debió al ejemplo dado por su madre y su padrino y por una vocación social, como lo relata a continuación:

“(...) temas de inequidad en el país. La inequidad lo lleva a uno a buscar estrategias para introducción social y el liderar cambios, eso fue fundamental.”

La señora Colbert estudia en universidades ubicadas dentro y fuera del país. Se gradúa como Socióloga de la Pontificia Universidad Javeriana, la cual le posibilitaría el inicio de su trayectoria laboral.

Posteriormente cursa estudios de posgrado en Sociología de la Educación y en Educación Internacional Comparada en Stanford University, universidad privada de Estados Unidos, situada en Palo Alto, California, la cual fue fundada en 1891 (Stanford University, 2014) .

Durante la recolección de datos sobre la trayectoria escolar de esta empresaria, se identifica en la entrevista realizada, que hay una tendencia a omitir datos específicos de esta trayectoria, durante su relato, se enfocó en la trayectoria laboral y empresarial. Sin embargo, se aprecia que su capital social se ve incrementado al ingresar a las instituciones educativas, tanto así, que son estas las que la conectan a su trayectoria laboral y contribuyen a su trayectoria empresarial.

En cuanto al capital cultural-simbólico se refiere, es claro que el capital previo que esta mujer trae desde la trayectoria familiar, aumenta debido a los conocimientos adquiridos en las diferentes instituciones educativas, destacando, que la experiencia de vivir en otro país, conocer su cultura, su

idioma y aprender el manejo de los diferentes canales que podrían ser de ayuda en el futuro, marcarían la diferencia en este capital.

El capital económico no es mencionado directamente en esta trayectoria, sin embargo por la forma de su relato y las experiencias expuestas, no se nota la ausencia de este recurso y es evidente que se contaba con lo necesario.

4.1.3.3 Trayectoria laboral

El primer trabajo de doña Vicky es como docente por televisión educativa de la Pontificia Universidad Javeriana, en donde le dictó clase a otros docentes. También se desempeñó como docente en diferentes universidades, dictando clases en temas afines a la sociología de la educación.

Posterior a esto, se convierte en la primera representante de Escuela Unitaria⁵, en donde conoce docentes que le aportan a su vida como profesional y le permiten conocer nuevas experiencias. Al respecto ella dice:

“(...) comienzo a trabajar en eso dentro del Staff. Yo fui la primera coordinadora Nacional de Escuela Unitaria, porque yo lo primero que hice fue construir a partir de lo construido. Tú en Colombia no puedes empezar de cero, tienes que construir sobre lo que otros han hecho”.

⁵ Escuela Unitaria es vista más como un fenómeno social que como un fenómeno pedagógico, puesto que consideraba que era “para la comunidad” y su función educativa iba más allá del aula de clase y de la instrucción eficaz, impartida por un solo maestro para varios grupos de niños. Se consideraba que la Escuela Unitaria era una concentración de servicios no especializados, en beneficio a la comunidad, mediante la utilización intensiva de maestros especialmente capaces o capacitados” (Fundacion Escuela Nueva Volvamos a la Gente, 2014).

“(…) conocí un maestro maravilloso, Oscar Mogollón, que fue profesor de la escuela demostrativa en Pamplona, Norte de Santander, bajo el ISER, Instituto Superior de Educación Rural, entonces yo dije: voy es a construir partiendo de lo que ya hay”.

Doña Vicky pasa a desempeñarse como viceministra de educación y fue nombrada en este cargo por Rodrigo Escobar, ministro de educación en 1983. Al ser consciente de que el problema de la educación se exacerbaba al no escuchar a los maestros, decide escucharlos para plantear sus planes de mejoramiento como viceministra, generando con su grupo de trabajo, el concepto de Escuela Nueva. Con lo anterior, inicia su proceso de reconocimiento en innovación, la cual se da para darle respuestas a las necesidades educativas, principalmente de acceso, calidad y cobertura que tenía el país:

“(…) yo terminé llegando a viceministra de educación con el presidente Betancourt y llegamos a 20.000 escuelas rurales en todo el país, se dio la primaria completa, se mejoró acceso, se mejoró cobertura, se mejoró calidad y el Banco Mundial escoge a Escuela Nueva como la innovación de más impacto a nivel mundial, impactó exitosamente la política pública, comienzan a venir muchos maestros de muchos países, a ver cómo era eso que estábamos haciendo en Colombia.”

En la historia de vida de doña Vicky es notorio, cómo estando en su trayectoria laboral, logra ir entrelazando su historia de empresaria, lo que la lleva a impactar de forma adecuada y significativa la educación, con la innovación mencionada por ella y su grupo de trabajo;

“Entonces yo comienzo a trabajar con Oscar a hacer visibles a los maestros rurales y a traerlos a trabajar conmigo en el ministerio,

porque ellos eran los que sabían lo que necesitaban, qué les funciona y qué no les funciona y con ellos para arriba y para abajo , ese es el problema, no se escucha a la base; entonces, eso fue lo primero que yo hice, escuchar a los maestros, hacer visibles a los maestros, traerlos, me traje todo un equipo de docentes que trabajaban en el Norte de Santander a trabajar conmigo al ministerio; no sé cómo lo hice, pero lo logré, porque gestioné mucho para poder traer a Oscar a trabajar conmigo, a varios de los que están conmigo en esta fundación”.

En esta historia de innovación relacionada al modelo Escuela Nueva, es notorio que existen dificultades, no solo relacionadas a la burocracia, sino además, a comportamientos específicos de las personas que debían difundirlo, como lo son los docentes y esto a causa de las resistencias a interiorizar el nuevo modelo y alejarse del anterior o simplemente no estar convencidos de éste, entre otras razones:

“Empecé a armar equipo con docentes rurales, eso lo logramos luchando con la burocracia legal, tocó comenzar... la resistencia al cambio fue muy grande porque estas son ideas nuevas... pero hacer el cambio es difícil, especialmente las burocracias”.

Para que el modelo Escuela Nueva diera resultado y permaneciera en el tiempo, esta empresaria tuvo en cuenta que fuera pertinente y necesaria la innovación, permitiendo que la adopción de este proceso fuera viable a nivel técnico, como político y financiero, así como fácilmente replicable a gran escala.

Teniendo claro que son los maestros los que implementarían el modelo, se hizo énfasis en los aspectos técnicos y la facilidad de implementarlo, lo

cual favoreció, independientemente de que existiera resistencia, una adherencia al modelo por parte de los docentes.

“(...) es a los maestros a los que les toca hacer todo, entonces los defiende mucho. Yo terminé siendo la primera transformadora. Transformaba a escuela unitaria en escuela nueva. Fuimos tres personas los que hicimos el diseño del modelo, pero buscando que cualquier cosa que fuéramos a hacer, fuera técnicamente viable, que se pudiera hacer sin tener que decir que tiene un PhD, que fuera políticamente viable.... el fenómeno unitario que hoy en día se llama multigrado, en todas partes del mundo existe, pero hay desinformación sobre eso, que fuera técnicamente viable, políticamente viable y financieramente viable, que cualquier cosa que hiciéramos se pudiera hacer a gran escala, entonces logramos convertir eso”.

Finalmente, se registra que su último cargo en la trayectoria laboral fue como asesora en educación para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, UNICEF, con lo cual, le da fuerza al modelo de Escuela Nueva. En ese entonces, ya tenía la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente funcionando como ejemplo de las bondades de implementación del modelo.

El capital cultural-simbólico con el que contaba la señora Vicky, el conocimiento del problema de la educación y cómo este se exacerba al no escuchar a los maestros, la impulsa a ser más receptiva y a escucharlos para plantear sus planes de mejoramiento como viceministra lo que posibilitó que se ampliara el capital social propio y el de los maestros con los que eligió trabajar.

El cultural-simbólico de la empresaria está caracterizado por la búsqueda del bien común en lo relacionado a la educación y le permite creer en sus ideas, luchar por ellas y terminar los proyectos que le generan. Por lo

anterior, logró innovar en el modelo, el cual facilitó el acceso a la básica primaria por parte de muchos colombianos.

Se puede decir entonces, que el capital cultural-simbólico y el social, previamente acumulado por esta empresaria, se van incrementado por la ocupación de cargos públicos y privados, que le permiten aumentar su capital económico, siendo determinante el uso de su capital cultural-simbólico para la generación de las ideas socialmente aceptadas, las cuales al tener muy interiorizadas, le permitieron ser tan persuasiva, que al requerir de su capital social, pudo contar principalmente con sus compañeros Rafael Rivas, Rodrigo Escobar, Gabriel Betancourt y Doris Eder, con los cuales decide dar inicio a la fundación.

Doña Vicky, gracias principalmente a su capital cultural-simbólico y social, contribuyó a volver una política de Estado, la implementación del modelo de Escuela Nueva para 34.000 escuelas rurales, mejorando la calidad de la educación que promueve valores democráticos, incentiva la creatividad de niños y maestros de una forma sostenible, de ahí en adelante su capital cultural-simbólico se vio reconocido públicamente.

4.1.3.4 Trayectoria empresarial

La trayectoria empresarial de la señora Colbert está estrechamente relacionada con su trayectoria laboral, puesto que se presentan en simultáneo o con lapsos cortos de diferencia.

El tener un modelo pedagógico de gran impacto y de funcionamiento comprobado para facilitar de forma viable y a bajo costo el aprendizaje de niños de diferentes edades, generaron que Doña Vicky y su equipo de

trabajo crearan la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente para no perder la continuidad del modelo escuela nueva:

(...) yo salgo de ser viceministra de educación de donde duré dos años y con varios viceministros dijimos, no podemos dejar morir esto en el país; entonces creamos la fundación; la primera etapa fue dentro de lo público y luego creamos la ONG Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente, porque, uno, pues éramos un grupo, no queríamos dejar morir esto; dos, queríamos seguir innovando, entonces ya dentro de la fundación... comenzamos a adaptar escuela nueva a lo urbano y a generar nuevos desarrollos, queríamos velar por la calidad del modelo, porque tú le entregas el modelo al estado y después el estado pues no lo hace también, lo deja decaer; si hay algo que uno tiene que mantener es un referente de calidad”.

Al crear la fundación se deja la gerencia de esta a un tercero, lo que le da la oportunidad a doña Vicky, una de las fundadoras, de convertirse en asesora en educación para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, UNICEF, difundiendo el modelo a nivel internacional:

“(...) entonces en estas, yo paso a ser asesora en educación para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, UNICEF, que fue una plataforma importantísima para el modelo, porque mucho de lo que estábamos haciendo en la fundación lo pude llevar a América Latina y no solamente eso, sino que comenzó la etapa de internacionalización, yo mandando maestros al exterior como embajadores, entonces comencé a mandar maestros a Guatemala, con diferentes organizaciones, a iniciar los proyectos, así que en América Latina esto se comenzó a expandir, especialmente a través de los gobiernos, eso era muy importante porque tu logras cobertura, pero no logras

sostenibilidad y calidad, para eso hay que hacer alianza público privada”.

El solo crear la fundación Escuela Nueva no fue suficiente y esta tuvo un descenso en los años 90, porque el modelo se estaba desdibujando por lo que ella denomina la burocracia, situación que impulsa a esta empresaria a tomar la dirección de la fundación para conseguir fondos y mostrar nuevamente la importancia de implementar el modelo, doña Vicky explica:

“(...) primero fue de la innovación a la política pública, luego tener que crear una ONG para sostener la innovación para no dejarla caer. Desde que soy asesora para América Latina, se comenzó la internacionalización, pero mientras que nace en otros países, aquí comenzó a caerse como ocurre, entonces yo no puedo dejar que esto decaiga en Colombia, empecé aquí otra vez al frente de la fundación y me puse a revivir Escuela Nueva en Colombia. Ya hice dos congresos, estoy pensando en el tercero, para volver a revivir esa base de maestros y empecé a darme cuenta que esto está más vivo en la base que en las oficinas de los ministerios, y gracias a Dios en el gobierno anterior, se logró otra vez posicionar a Escuela Nueva en la agenda política del país y volverle a meter recursos -el que no tiene recursos no existe-, eso fue un esfuerzo de volverla a agendar en la política, y no dejarla caer, hay más o menos se viene haciendo en lo público, pero nosotros desde la fundación hemos tenido que movernos mucho en el país y en otros países para seguir innovando, dentro de la calidad del modelo.”

La fundación empezó nuevamente con su auge debido al apoyo de doña Vicky, quien decidió difundir el modelo tanto a nivel nacional como internacional con canales más sólidos, que permitieron que se implementara

como se había concebido, recibió el apoyo de entidades colombianas representativas, que le permitieron innovar nuevamente, lo cual es mencionado por ella de la siguiente manera:

“(...) el gremio cafetero fue muy importante porque hicimos una gran alianza con el eje cafetero aquí en Colombia, les dolía las escuelas rurales, les importaban”.

“(...) logramos hacer muchas cosas con el eje cafetero para darle calidad y sostenibilidad con Escuela Nueva en lo rural; entre tanto, nosotros ya estábamos iniciando a dar pasos en lo urbano y armamos Escuela Activa Urbana, comenzamos a hacer eso en pequeño, luego la fundación ha comenzado a adaptarlo también a la población desplazada.

Doña Vicky Colbert, en la actualidad es directora de la Fundación Escuela Nueva volvamos a la gente, fundación que tiene un modelo aceptado y replicado en todo el mundo. Su trayectoria empresarial la ha hecho merecedora de significativos reconocimientos⁶.

Todos estos reconocimientos no hubieran sido posibles sin el componente esencial, la persistencia, ella lo reconoce:

⁶ A nivel nacional los premios y reconocimientos que le dieron fueron: el haber sido seleccionada por la Revista Semana como una de las 100 mujeres más influyentes en la historia de Colombia; Mujeres de Éxito; recibió las Medallas Félix Restrepo S.J, de la Universidad Javeriana, Camilo Torres y Francisco de Paula Santander para la Educación del Ministerio de Educación Nacional. A nivel internacional fue merecedora de los premios: WISE , Kravis de Liderazgo y Premio Mundial WISE, Clinton Global Citizen, Premio Skoll al Emprendimiento Social, Emprendedora Social de Ashoka, Emprendedora Social Destacada de la Fundación Schwab del Presidente del Foro Económico Mundial. (Universidad de San Buenaventura Bogotá, 2013)

“(...) indudablemente una de las cosas más importantes ha sido la persistencia, persistir y persistir para no dejarse desfallecer, porque son muchos los momentos en que tu desfalleces”.

Esta mujer reconoce la importancia de la investigación para demostrar los resultados de los avances y mejoras por la implementación del modelo Escuela Nueva, razón por la cual procura realizarlas o pedir que estas se hagan por otras instituciones nacionales o internacionales como la Asociación Americana de Investigación Educativa de Estados Unidos y universidades como la de Londres, para que sus resultados sean publicados:

“(...)¿Cómo hago yo para volver a levantar esto?, con ataques, porque todo el mundo diciendo no, eso no sirve; por eso me toca sacar primero estas publicaciones, le toca a uno ser hábil”.

“(...) parte de lo que yo he logrado conseguir es tenerlo publicado por la universidad de Londres para que luego me crean en Colombia, el impacto de Escuela Nueva en la convivencia pacífica, imagínese la importancia de esto para la época del postconflicto, o para los temas de ahorita que nos están hablando”.

“(...) Yo busque al ex Decano de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional, al que fue exdirector de Colciencias amigo mío, yo le dije hombre, usted experto en capital social y capital humano lídeme esta investigación, porque necesitamos que nos crean”

Doña Vicky Colbert es una de las fundadoras de la Fundación Escuela Nueva. Volvamos a la Gente se cataloga como parte del sector terciario o de servicios, sector considerado como no productivo, puesto que no produce bienes tangibles pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional. (DNP, 2014)

4.1.3.5 Concepciones y prácticas de innovación

La concepción de innovación para esta empresaria radica especialmente en la capacidad de gestionar interconexiones tanto de modelos y prácticas educativas como realizar alianzas estratégicas con instituciones privadas y públicas para favorecer la mayor cantidad de niños y jóvenes que se benefician de la educación en Colombia y el mundo, es decir hace de unos modelos educativos una herramienta multicultural capaz de impactar positivamente a los educandos con el modelo práctico..

Lo que puede resumir el por qué le ha funcionado la innovación y ha permanecido hasta el momento, es que logró articular en su innovación lo educativo, con lo jurídico, con lo investigativo evitando que se acabe el recurso económico.

“(…) las innovaciones se debilitan mucho en las burocracias públicas, se limitan, pero gracias a la sociedad civil y asociaciones de la alianza público privada pues esto ha facilitado que las cosas no decaigan”.

Es decir, las prácticas que logran que esta empresaria sea catalogada como innovadora obteniendo el premio WISE entre otros, es el generar con lo ya existente un impacto superior, no visto en el pasado en lo relacionado a lo educativo, sin dejar a un lado lo jurídico, lo investigativo y por supuesto lo económico.

4.1.3.5.1 Capacitación y aplicación a los procesos

Se presentan innovaciones en cuanto a procesos organizacionales, los cuales hacen de la metodología de Escuela Nueva un proceso que se adapta

constantemente a las diferentes estructuras cognitivas de los receptores. Haciendo el modelo replicable en diferentes culturas y países del mundo.

La innovación se refleja en un modelo pedagógico que se manifiesta en la Fundación Escuela Nueva reconocida a nivel internacional, el cual es resultado del estudio y la sensibilidad desde la infancia al proceso pedagógico, con un enfoque principalmente sociológico, entendido gracias a diferentes facetas y desde diferentes puntos de referencia:

“(...) todo esto no es nuevo, toda esta filosofía no es nueva, para nosotros lo nuevo fue haberlo puesto de una manera sencilla y práctica para que muchos docentes lo pudieran hacer, porque todas estas filosofías existen hace cien años, toda la construcción filosófica es esa, pero de ahí a que se aplique en las escuelas es grande, se aplica en los colegios de ellos”.

4.1.3.5.2 Competidores por aliados estratégicos

A través de la fundación se ha logrado que estos principios sean prácticos y de más fácil alcance, generando conocimientos para ser replicados con ayuda de un maestro capacitado, mejorando así la calidad de la educación pública y estimulando la convivencia sin limitantes de tiempo ni espacio.

El estado con su significativo brazo financiero y sus propias instalaciones elige el modelo o los modelos educativo a implementar a lo largo del país , y aun que es esto mismo lo que busca Escuela Nueva opta por ver los diferentes estados como aquellos aliados estratégicos que pueden difundir el modelo con mayor rapidez, generándose un gana – gana, tanto para los modelos anteriores porque se parte de ellos para disminuir la complejidad de

estos beneficiando a los docentes, a estudiantes, a estados nacionales he internacionales y por supuesto a la Fundación.

Esta alianza con los docentes es lo que facilita que las resistencias iniciales de estos cambien paulatinamente a pesar de las dificultades, especialmente causada por la desinformación que se venció con paciencia:

“(…)los sindicatos estaban contra escuela unitaria porque decían que esa era una forma de eliminar maestros, no conocían el fenómeno unitario que hoy en día se llama multigrado, en todas partes del mundo existe pero hay desinformación”.

“(…) empezamos en pequeño y gradualmente a varios departamentos esta innovación de escuela nueva, ya diseñada por nosotros, a partir de la escuela unitaria, entonces logramos hacer esta integración exitosa de resultados”.

4.1.3.5.3 Gestión del talento humano

Se evidencian también innovaciones en los servicios pedagógicos, los cuales, hacen de los docentes unos embajadores.

Otra de las características innovadoras del modelo, es que este se adapta a la realidad, a la situación del estudiante y no espera que este adapte al modelo, además ressignifica el papel del docente:

“(…)entonces fijate lo interesante, ¿en qué consiste el modelo?, en los niños, nada nuevo, esto dijeron los pedagogos hace 100 años, Montessori, John Duy y todos: aprendizaje centrado en el estudiante

que participa activamente, no puede seguir siendo un receptor de un maestro que le transmite información. Es un aprendizaje activo, participativo, un concepto de promoción flexible; no todos aprenden lo mismo a la misma hora, al mismo tiempo, van a distinto ritmo. Entonces nosotros introdujimos el concepto de flexibilidad para adaptarnos a las condiciones del niño campesino; un niño que se iba con su papá en las cosechas, regresaba y perdía el año ..., ese modelo no se adaptaba al niño, quisimos fue adaptar la escuela a las condiciones del niño, entonces por eso introdujimos el concepto de flexibilidad.”

“(...) los docentes desmotivados, la actitud, y ¿Cómo cambiamos la actitud de los docentes para que asuman un nuevo rol?, un docente que facilite, que oriente, que motive, no solo que transmita información, y una correlación fuerte entre escuela y padres de familia en la comunidad; que lo que el niño aprenda le sirva a la familia y a la vez traiga elementos de su cultura , de la familia a su escuela, todo lo que uno busca como ideal; todo eso está metido en escuela nueva, entonces cambiar la forma de capacitar a los docentes en las facultades de educación”.

“Escuela Nueva buscó el mensaje activo, un nuevo rol del docente, y una relación fuerte entre los padres de familia y la comunidad, una combinación de aprendizaje personalizado. No todo el mundo aprende a la misma hora y al tiempo, tenemos una estrategia donde se personaliza la educación pero al mismo tiempo donde la esencia es el aprendizaje colaborativo, cooperativo que va de un énfasis de transmisión de conocimientos a construcción de conocimiento. Esto es muy profundo para la democracia y para la construcción de ciudadanía, se aprende trabajando en equipo y construyendo en

grupo, entonces por eso nuestros textos y materiales que la fundación diseña son cosas dialogantes que promueven construcción de conocimientos, eso tiene mucho de constructivismo de aprendizaje activo, de todas las corrientes.”

“(...) modelo de escuela nueva, que es un aprendizaje participativo no está circunscrito solamente al ámbito de la básica primaria, esto ya está metido en la secundaria; es un modelo para la universidad; también estamos empezando a incursionar en modelos no formales, como son organizaciones de mujeres, nos buscan mujeres porque dicen: el modelo de escuela nueva promueve emprendimiento y nos empodera porque es metodología participativa, lo que pasa es que es esta filosofía y todo el mundo está de acuerdo con nosotros, pero, valla y hágalo , nosotros tenemos los instrumentos para hacerlo.”

4.1.3.5.4 Alianzas estratégicas como apoyo a la innovación

La innovación dada en la organización de la mujer estudiada, muestra innovaciones que son evaluadas, difundidas, analizadas y reforzadas por las alianzas universidad– fundación, siendo más representativas las alianzas hechas con las universidades en el exterior.

“(...) firmamos un convenio con una universidad norteamericana de California para tener una red de investigadores internacionales que nos ayuden a que las tesis de maestría de los estudiantes de educación, aterricen las prácticas en el aula, es que estamos convirtiendo a los maestros en sociólogos, antropólogos, administradores, y resulta que estas cosas tienen que aterrizar en

mejorar las prácticas en el aula, entonces ¿qué hacemos enseñándole al maestro en formación profesional?, creo que nosotros hemos contribuido a eso, porque entonces queremos convertirlos en sociólogos, antropólogos, y nada tiene que ver con los niños”

“(...) vamos a empezar un trabajo con el distrito”.

Esta fundación genera en las personas que se relacionan con ella, capital social y cultural–simbólico a nivel mundial, siendo muestra de los capitales que la empresaria tiene.

Doña Vicky reconoce que su capital cultural-simbólico adquirido en su trayectoria como empresaria, así como el de las personas que han trabajado con ella, quienes hacen parte de su capital social, tienen unas características preponderantes como lo son: la solidaridad, el apoyo, la persistencia que los obliga a no desfallecer, por eso hay que preguntarse ¿Cómo hago yo para volver a levantar esto?, ya que existen personas en el campo empresarial que con misivas, afirman que lo que se hace no sirve; es por eso que es de mucha utilidad ser hábil para demostrar con investigación y publicaciones lo que se hace.

Tener un capital social grande, representado en amistades que ocuparon puestos representativos en el gobierno y que se interesaron en los postulados educativos y los métodos de la empresaria, hacen parte de su capital cultural-simbólico, representados en el modelo de Escuela Nueva, quienes fueron fundamentales para sentar las bases que dan aportes para el desarrollo propio del capital económico

El contar entonces con capital cultura-simbólico, que día a día se incrementaba por el contacto con diferentes entes educativos, fue lo que

aumentó a la vez su capital social y contribuyó en volver una política de Estado la implementación del modelo de Escuela Nueva para 34.000 escuelas rurales.

4.1.4 Campo Empresarial

Entendiendo el campo empresarial como un solo campo, en el que se integran diferentes organizaciones, agentes y competidores que luchan por el capital económico, social y simbólico y el cual está en relación con otros campos como el económico, el político, el religioso entre otros.

Estas tres empresarias innovadoras son agentes del campo empresarial porque lideran organizaciones que hace parte del sector industrial y de servicios (DNP, 2014); sectores que a su vez tienen otros agentes y competidores que luchan por el capital económico, social y simbólico que reparte este campo. Se reitera, que a pesar de que las mujeres innovadoras que contribuyeron a este estudio pertenecen al campo empresarial, este es vivenciado y percibido de diversas formas por ellas.

Fue claro durante la recolección de las historias de vida que estas mujeres no solo eran agentes de este campo empresarial sino que a su vez eran parte de otros campos. Por otra parte, se pueden ver características diferentes según la percepción de cada una de las empresarias, lo cual es evidenciado en la trayectoria empresarial de cada una de las mujeres innovadoras que hicieron parte de esta investigación.

En el campo empresarial se trabajaron dos (2) sectores diferentes: 1) el de servicios, en el caso de la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente y Maloka y 2) el industrial en el caso de Lácteos Campo Real.

Este sector de servicios cobra importancia, si se tiene en cuenta la Encuesta Anual de Servicios correspondiente al año 2012, (codificada como CIIU Rev. 4 A.C.) realizada por el DANE, la cual confirmó que la producción bruta nominal de las empresas que prestaron otros servicios, ascendió a \$946,8 miles de millones, empresas entre las que posiblemente están incluidas la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente y Maloka **Fuente especificada no válida..**

En esta encuesta anual es evidente que las personas ocupadas por el sector del que haría parte la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente y Maloka o las denominadas “otras actividades empresariales” ocuparon a 169.839 personas. **Fuente especificada no válida.**

El sector manufacturero, según los resultados de la Encuesta Anual Manufacturera 2012, (codificada como CIIU Rev. 4 A.C.) ocupó 663.430 personas, con una producción bruta industrial de 197,7 billones de pesos; produciendo un valor agregado de \$74,4 billones de pesos. De estos datos el sector de alimentos del que hace parte Lácteos Campo Real empleaba a 139.815 personas y tiene una producción bruta de 197,7 billones de pesos con un valor agregado de 15,3, cifra superior a las de otras organizaciones que hacen parte de las otras divisiones industriales **Fuente especificada no válida.**

4.1.4.1 Lácteos Campo Real

Doña Luz Marina Mora según la división de la economía clásica (DNP, 2014) tiene una empresa del sector secundario o sector Industrial, este sector se relaciona con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, que se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos. Este sector se divide en dos sub-sectores el industrial extractivo e industrial de transformación, este último es el que específicamente atañe a esta mujer empresaria (DNP, 2014).

Se identifica que el campo está regido, según lo percibe la emprendedora, por agentes de los dos géneros y reina la igualdad entre estos, lo que le ha permitido a doña Luz Marina sentirse en igualdad de condiciones. Estos agentes pueden ser vistos como principales y secundarios, sean estos claramente definidos o desdibujados y a su vez pueden ser descritos como legítimos o ilegítimos.

Asumiendo esta empresaria un rol de agente del campo, se podría decir que ve como agentes legítimos aquellos a los que ella respeta, reconoce, admira y percibe como de ayuda para el crecimiento, debido a que tienen conocimientos, experiencia y son de apoyo para ella y su compañía entre los que sobresalen:

- Uno de sus socios, un hombre mayor que a pesar de no conocerla muy bien inicialmente, creyó en ella, en el negocio que planteaba y quiso apoyarla económica y profesionalmente y con quien consolidó una gran amistad con el tiempo.

- Las personas que conoció a lo largo de su vida y de una u otra forma decidieron hacer sus aportes a Lácteos Campo Real como aliados y colaboradores internos o externos a la compañía.
- Familiares que aportan con ideas, tiempo, trabajo o apoyo como lo son sus padres, su esposo, sus hijos y algunos de sus hermanos.
- Competidores leales y empresarios conocidos.

Por otro, se pueden evidenciar los agentes que se podrían denominar no legítimos, debido a que no contribuyen al crecimiento de la empresa, sino por el contrario procuraron el menoscabo de la misma y por ende no se consideran como interlocutores válidos, entre estos sobresalen:

- Mujer y hombre al interior de la compañía, quienes son padres de uno de los dueños de la empresa y que malversan fondos y adoptan comportamientos poco éticos.
- Prestamistas informales, usureros.

Se reconoce por esta empresaria, que hay otras empresas, estructuras y organizaciones que están constituidas legalmente de formas diferentes y que están compuestas por agentes valiosos, como lo son los empleados y los empresarios, los cuales se rigen por las políticas y prácticas propias de cada una de las compañías diseñadas por alguno de sus colaboradores. Doña Luz Marina, reconoce igualmente en su discurso, empresas nacionales, multinacionales, grandes, medianas y pequeñas, según lo ha descrito la Cámara de Comercio de Bogotá (2009) en sus escritos y que hacen parte de la red empresarial, la cual tiene unas fortalezas ya identificadas.

Una de las reglas percibidas por doña Luz Marina para aplicar en el campo empresarial en lo relacionado a la comercialización y distribución, es la actualización normativa del sector y que exige implícitamente la

actualización, la educación y desarrollo de habilidades y experticias relacionadas al sector. Existe en este sector industrial una competencia altamente regularizada, debido a que se manejan alimentos y esto exige que los productos sean de buena calidad.

Se evidencia que las empresas grandes conocidas por la empresaria que hacen parte del campo, emplean a sus colaboradores por tiempo prolongado y generan en estas personas sentimientos de estabilidad y seguridad, además de múltiples oportunidades, tanto para su personal como para empresas más pequeñas que pretenden entrar al sector.

“(...) el Éxito es gigante, tiene trescientos o cuatrocientos empleados, ellos son obviamente tradición y todo, que también ha hecho las cosas muy bien en el mercado”

Se percibe por parte de la empresaria como regla implícita en el campo empresarial, el estar abierto y abrir constantemente posibilidades que van a cambiar dependiendo el observador; claro ejemplo de esto es que un individuo como doña Luz Marina ve posibilidades donde otro solo ve puertas cerradas, y esta será la diferencia entre un empleado y un desempleado o entre un empleado y un empresario.

Para esta empresaria, en el campo empresarial es importante tener recursos económicos, cocimiento y experiencia, haciendo las cosas bien, lo cual lo manifiesta de la siguiente manera:

“Lactalis que es una de las empresas grandes que hay en este país, que acaban de llegar y tiene una línea de quesos y es una empresa que viene con todo: con dinero, con conocimiento, con experiencia.”

“(...) estábamos en una feria y de pronto venía Enrique que es el representante de KIKO y dijo: “les quiero presentar a nuestra competencia” y entonces le digo: “Enrique me dijo competencia qué chévere”, entonces empezaron a vernos como competencia, y cuando te ven de esa forma, competencia de alguna forma es porque estás haciendo las cosas bien”.

“(...) vemos la competencia a los otros productos diferentes del queso, mi amenaza es lo demás que el cliente se come como el Chocoramo, empanada, un Ponqué Ramo, esa es mi competencia, es el producto que tu dejaste de comer por comerte el quesito; esa es como la diferencia”.

Podría decirse según lo anterior, que es importante para los empresarios en el sector industrial el análisis del mercado, los posibles competidores y el aprovechamiento de las brechas que cada uno de estos deja.

El mercado es fluctuante y una competencia que puede hacer que los participantes la tomen como excusa para no hacer las cosas como las deben hacer, un ejemplo de esto son los tiempos y movimientos que maneja cada una de las empresas que hacen parte del mercado y estimulan así la cantidad y calidad de productos que se manejan en el mismo; es la producción en masa la que tiende a generar cierta presión, que llega a estimular el cambio de ritmos diferentes al propio de la empresa y crea necesidades que hay que acallar. Para hacer las cosas al ritmo indicado, en especial en una empresa como la de doña Luz Marina que le apuesta a lo Colombiano, lo elaborado con tiempo y dedicación de forma artesanal pero con mayor calidad; la empresaria lo reconoce así:

“Ellos tiene sus cosas, yo no puedo hacer todo a esa velocidad, pero yo tengo que ir al ritmo que podemos y eso es y ya, entonces no más excusas del competidor.”

El Éxito, por ejemplo, se industrializó y dejó inexplorados los productos hechos a mano y esto dinamiza un mercado, lo que se expone en palabras de doña Luz Marina:

“(..) tienen una gran ventaja o desventaja. Ventaja para mí, desventaja para ellos, se industrializaron, pues por su tamaño y al industrializarse, perdieron un tema que es importante, que es la artesanalidad, esa fue una brecha que nos dejaron, una brecha, de ellos que nosotros aprovechamos. Nosotros en este momento tenemos como la segunda marca registrada, tenemos una muy buena participación y creciendo y de alguna forma estamos llegando donde el cliente y compara inmediatamente y aprecian nuestra calidad”.

4.1.4.2 Maloka

Doña Nohora Elizabeth Hoyos hace parte de los fundadores de Maloka, que es una corporación sin ánimo de lucro que pertenece al sector de servicios, que incluye actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno entre otros (DNP, 2014).

Las organizaciones a las que estuvo vinculada doña Nohora Elizabeth en su opinión reflejaban una arbitrariedad del campo, evidenciada a en la resistencia a la dirección femenina, en palabras exactas de la empresaria ella dice:

“(..) en esa época ser mujer era casi un pecado, yo llegué a un mundo totalmente masculino”.

“(..) ese era un mundo como ir a la jungla y que lo dejen a uno en la mitad, pero peor porque la jungla no te ataca, los hombres te atacaban en esa época”

Esta empresaria percibe a las mujeres como agentes que componen el campo empresarial y otros campos en general y que son capaces de hacer todo lo que se propongan:

“(..) la mujer es más constante, paciente, articula, tiene pensamiento sistémico.

(..) somos como mucho más coherentes, mucho más comprometidas con la sociedad, hay hombres maravillosos pero somos más mujeres de ese lado”.

En la actualidad la empresaria ve como la mujer no participa en diferentes espacios del campo empresarial por falta de interés y no por una aparente discriminación; doña Nohora Elizabeth cuenta que hay escenarios como el Foro de Presidentes de Bogotá, donde el 10% son mujeres, y esto es porque no quieren, ella afirma:

“Yo invito a mujeres y me dicen hay no que pereza ir allá”

El sector de servicios en el que está inmersa esta mujer, relacionado a la ciencia y la tecnología, estaba caracterizado por la ausencia de engranajes (leyes, decretos, normatividad etc,) y redes que generaran una articulación y vincularán tanto el sector público como el privado.

La red social que recuerda doña Nohora Elizabeth y que otorga legitimidad a Maloka, se trató de resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Red Social

Personas que se Perciben como Agentes de este sector	Recordado como
Paul Blumberg	Director del Instituto Distrital de Cultura y Turismo
Francisco Cayao	Neurocientífico
Boser Baserman	Bioquímico del Instituto Nacional de Salud
Elizabeth Castañeda	Científica del Instituto Nacional de Salud
Guillermo Paramo	Antropólogo Rector de la Universidad Nacional
Roberto Amado	Neurólogo, Neurocientífico, pintor, músico y humanista
Horacio Torres	Científico en Energía y Electricidad
OI Éter y Poul Eter sucesor	Propietario de INMOCOM
Eduardo Posada	Científico, Director de ACAC, coequipero para la creación de Maloka
José Antonio Díaz	Ministerio de Hacienda
Juan Rey	Embajador en Alemania
Rafael Obregón	Arquitecto Urbanístico de Ciudad Salitre
Ramiro Osorio	Director del Teatro Julio Mario Santodomingo

Personas que se Perciben como Agentes de este sector	Recordado como
Alberto Montoya Puyana	Rector de la Universidad de Santander-Bucaramanga
Fernando Chaparro	Vicerrector de la Universidad Central
Cristina Colimon	Directora de Operación Maloka
Ingrid Falla	Directora de Ciencia y Sociedad de Maloka
Humberto Muñoz	Director en Maloka
Edgar Saenz	No evidenciado
Andrés Ferroni	Arquitecto, Decano de la Facultad de Arquitectura de la Universidad América
Alberto Ospina Tavorda	Fundador de Colciencias, ingeniero, capitán retirado de la Armada, doña Nohora Elizabeth lo siente como su mentor

Fuente: Elaboración propia.

La red empresarial que otorga legitimidad a Maloka y que recuerda doña Nohora Elizabeth porque colaboraron y contribuyeron a que Maloka exista, está conformada por las siguientes organizaciones:

Cuadro 2: Red Empresarial

Nacionales	Internacionales
Universidades y colegios. (Ver Anexo 3 numerales: 155, 156, 186 - 199)	Science National Foundation (Estados Unidos)
Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia (ACAC)	Revista Time (Estados Unidos)

Nacionales	Internacionales
Revista de Innovación en Ciencia	Revista Science de Estados Unidos
Cámara de Comercio de Bogotá	Sociedad Americana del Avance y la Ciencia
Expociencia	Exploratorio en San Francisco
Ministerio de Cultura	
Instituto Nacional de Cancerología	
Colciencias	
Ministerio de Educación	
Ministerio de Salud	
Ministerio de Comercio Industria y Turismo	
Ministerio de Relaciones Exteriores	
Ministerio del Medio Ambiente	
Ministerio de Hacienda	
Congreso de la República de Colombia	
Jardín Botánico	
Fundación todos por Armenia	

Fuente: Elaboración propia.

Estas son solo algunas de organizaciones que han legitimado a Maloka, sin embargo existen otras que hacen parte de a las alianzas estratégicas que también contribuyen a la permanencia y existencia (Anexo 3). Los desarrollos científicos y tecnológicos hacen parte de un mercado ampliamente apetecido en todos los países. Corea del Sur es un ejemplo de esto y cada vez es más

común que se mida el desarrollo del sector de la ciencia y la tecnología, según las patentes de cada país; la producción de servicios y productos relacionados a la ciencia y la tecnología es uno de los sectores con más proyección en el mundo y Colombia no es una excepción.

Continuando con el ejemplo de Corea del Sur, se percibe por la empresaria, cómo este país ve en su gente el capital más valioso y es por eso que invierte en ella principalmente, educándolos, dándole espacios y materiales idóneos para hacer sus desarrollos de calidad:

“(...) Corea del Sur tenía el mismo ingreso per-cápita que nosotros y sin territorio, sin nada y hoy tiene 7 veces el nuestro y nosotros estamos en el 0.4, para el efecto nada y Corea tiene tal súper habit que ahora invierte el 2.5% de su PIB para regalar a otros países, para que trabajen en ciencia y tecnología, fuera de que invierte localmente otro 3% en ciencia”

El Estado es el que pone las limitantes al sector de la ciencia y la tecnología, materializando la autonomía relativa según Bourdieu (2001, 229) que asigna a las organizaciones poca posibilidad de decisión. Para ilustrar cómo opera la autonomía relativa se abstraigo un fragmento de la historia de vida que deja a entrever el dialogo con un “sordo”, que hizo parte del gobierno:

“Y aprobaron a ley, pero hay anécdotas muy dolorosas, como habíamos puesto el 3 por ciento del PIB para la Ciencia y la Tecnología y el Ministro de Hacienda de esa época se paró en la mitad del Congreso y me dijo: usted le quiere es meter un mico a la ley, ¿un mico?, le quiere meter plata, pero es que se necesita plata”.

Es claro que este es un campo regido por el Estado, que por medio de sus normas y las decisiones de sus integrantes, delimita el avance de las organizaciones como Maloka.

4.1.4.1 Fundación Escuela Nueva.

Para entender esta fundación como una organización que hace parte del campo empresarial, es importante tener en cuenta que a pesar de existir puntos de encuentro con el campo educativo, para esta tesis, hace parte del campo empresarial, debido a que como se planteó en las bases teóricas de Pierre Bourdieu, doña Vicky Colbert, como fundadora de esta organización, es el individuo poseedor de los capitales que lograron poner a trabajar a otros.

La fundación existe en el campo empresarial debido a que es económicamente viable y productiva. Así mismo, es de destacar que para doña Vicky, se considera que la educación es primordial para lograr el desarrollo social, siempre y cuando, este sea de calidad, tal como lo menciona en su relato esta empresaria:

“(...) sin educación básica de calidad no puede lograr ningún país desarrollo social, ni desarrollo económico y menos paz y convivencia, entonces, educación de calidad para la básica, es el eje”.

Según el relato de la empresaria innovadora, este sector es poco equitativo, con ventajas marcadas para personas que tienen un capital económico significativo, en palabras de doña Vicky:

“(...) yo siempre recibí mucho, y noté que lo que yo había recibido en educación, no lo tenían en las escuelas más pobres de este país”.

Dentro de este sector, se reconocen como agentes legítimos los niños, sus padres, los adultos, además de los docentes, siendo más complejo el llevado a cabo en el sector rural, debido a la dificultad de implementación de cursos multigrado, la ausencia de materiales y la dificultad de llegar a los docentes y a todos los niños que deben estudiar, por lo que la señora Vicky Colbert afirma:

“(...) era mucho más difícil poder llegar uno a los maestros rurales distantes”.

“(...) más del 70% por no decir más, eran escuelas uní-docentes”.

En este sector existía y aún existe, la disparidad de condiciones y conocimientos entre los diferentes participantes o aquellos que deciden ser agentes de este. En las universidades ha existido la necesidad de desarrollar en los estudiantes que serán futuros docentes, prácticas preferiblemente constantes desde el inicio de su carrera, debido a que esto daría mayor afianzamiento del conocimiento pedagógico esencial para ser mejores docentes, evitando el desconocimiento de la praxis, relacionada al cómo implementar la teoría aprendida en contextos específicos, que permitan una mayor acumulación de capital cultural- simbólico en los estudiantes, además de prácticas que aterricen los conocimientos adquiridos durante la carrera:

“(...) al rato de estar uno en educación, uno se da cuenta de lo que hay que hacer en el país, pero al mismo tiempo me doy cuenta que era mucho más reto trabajar con los maestros rurales que trabajar en las universidades”.

“(...) las universidades estaban a distancia de la educación, no conocían mucho, mucha academia, mucha filosofía en las facultades de educación y una distancia muy grande con la realidad”

“(...) la forma de capacitar a los docentes en las facultades de educación, es lo que esperamos, le dan toda la teoría del mundo, y los docentes salen con la teoría pero no les dan las herramientas para poder enfrentarse a esta situación”.

“(...) ¿cómo esperamos que hagan el cambio si ellos mismos no están expuestos a metodologías activas, si ellos no la aplican?, ¿Cómo queremos que hagan el cambio? Ahí es donde esta uno de los grandes problemas de la facultad de educación, porque son los formadores de los docentes”.

Las características dadas en los dos párrafos anteriores, dejan entrever la oportunidad de mejora de este sector y es la necesidad que doña Vicky percibe, en cuanto a las prácticas profesionales de los estudiantes en las universidades de pedagogía para fomentar el desarrollo de sus competencias profesionales mediante el conocimiento real de pedagogías actualizadas con modelos comprobados, que funcionen para que estos sean conocidos e implementados desde las facultades hasta las diferentes aulas de clase.

Este sector que hace parte del campo empresarial, presenta oportunidades de mejora y brechas que permitían y aún permiten oportunidades de innovación para los empresarios:

“(...) el país no da la primaria completa, todavía a pesar de ser un acuerdo constitucional, eso hace más de 30 años”.

Este sector, valida métodos y técnicas muy antiguas de implementación que han sido usadas para desarrollar el aprendizaje en los participantes de otros campos diferente al empresarial como lo es el educativo; estos métodos y técnicas han variado en cuanto a la forma de implementarlas, así como de la complejidad de su implementación; hay también nuevas técnicas surgidas de la reformulación de las antiguas, que están bajo el amparo de organismos mundiales como la UNESCO:

“(...) las técnicas de la UNESCO, exigían mucho trabajo para el docente, porque para tu manejar primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, tienes que introducir estrategias más personalizadas, ¿no?, era el auge de la educación personalizada en Europa, en América Latina”.

Para terminar es importante decir que el campo empresarial en general es visto por esta empresaria más duro para las mujeres, en especial si se es joven, ya que se debe enfrentar a contextos de hombres machistas y debe hacerse cargo de responsabilidades familiares para lo cual se debe mantener un equilibrio; ella lo enuncia así:

“(...) es duro para las mujeres porque también nosotras somos mamás, somos hijas, las mujeres tenemos que estar pendientes de nuestros viejos”.

La receta para mermar una de las dificultades típicas del campo empresarial que implican tiempo y contacto con otros campos como el familiar, es acortar distancias entre el trabajo y el lugar de residencia propia y la de los familiares:

“(...) yo vivo a una cuadra de mi oficina, eso me ha permitido muchas cosas, muchas cosas en la vida, una pobre mujer lactando cruzando la

ciudad, eso todavía no está resuelto para las mujeres del todo, esa es una realidad”.

El sector empresarial del que hace parte la Fundación Escuela Nueva exalta y contribuye la adquisición y proliferación de capital cultural-simbólico de todas las personas y trabaja para que la adquisición de este capital sea mucho más accesible para todos los individuos a nivel mundial.

5 Capítulo

5.1 Hallazgos

Según las historias de vida recolectadas se pudo describir el campo empresarial tanto en el sector industrial como en el de servicios (DNP, 2014); se evidencian en los hallazgos la relevancia de las trayectoria familiar, educativa y laboral para favorecer la trayectoria empresarial las cuales han servido para aumentar los capitales que cada una de las empresarias tenía como el social, el cultural-simbólico y el económico que posibilitaron el hecho de que fueran empresarias innovadoras.

EMPRESARIA EMPRESA	LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL	NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA	VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE
CAMPO EMPRESARI	SECTOR INDUSTRIAL Es altamente	SECTOR SERVICIOS Este sector no tenía legislación que lo	SECTOR SERVICIOS Regularizado debido antigüedad y percibido

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>regularizado debido a la antigüedad del sector; conformado por gran variedad de empresas. Se presentan diferencias marcadas entre cada una de ellas por tamaño, nombre, antigüedad, forma de constitución entre otras. Es evidente que este sector tiene unas exigencias estatales disímiles a otros relacionadas propiamente al manejo de alimentos. Este sector se hace más fuerte cuando se hacen alianzas estratégicas con</p>	<p>regulara, pero en la actualidad ya cuenta con más normas. A pesar de ser relativamente nuevo este sector, se percibe igualmente la burocracia. Este sector se encuentra conformado por gran variedad agentes legítimos, como los científicos y empresarios que apoyan la ciencia y tecnología y se vinculan por medio de sus empresas para financiar esta organización. Se reconocen instituciones que hacen parte de este campo como las corporaciones, las asociaciones, las universidades, las</p>	<p>con mucha carga burocrática, conformado por gran variedad de tipos de participantes como son docentes, estudiantes, padres, colegios, universidades e instituciones gubernamentales y no gubernamentales entre otras. Con diferencias marcadas entre cada una de ellas por pedagogías utilizadas, nombre, materiales, acceso y costos, antigüedad, forma de constitución entre otras. Es notorio que este sector tiene</p>

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>diferentes compañías del sector. Este sector en relación a empresas de alimentos, recibe contribuciones de universidades en lo relacionado a investigaciones y asignación de practicantes. No es percibido por la empresaria que este sector tenga preferencias por algunos de los géneros.</p>	<p>instituciones gubernamentales y no gubernamentales entre otros. Las diferencias entre cada una de estas organizaciones, aparte de su constitución, no es tan marcada porque todas se enfocan al desarrollo del avance de la ciencia y la tecnología. Este sector tiene unas exigencias propias como lo son la actualización constante y el manejo información al detalle; este sector está entrelazado con el sector empresarial educativo-pedagógico. Es evidente que este sector puede contribuir a todos los otros sectores</p>	<p>un impacto base sobre los otros sectores empresariales. Sector subdividido en rural y urbano por las diferencias marcadas de inequidad en cada uno de ellos. Era percibido por la empresaria que en este campo existía machismo, aspecto que ya no es tan evidente en la actualidad.</p>

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
		<p>empresariales.</p> <p>Era visionado por la empresaria aproximadamente treinta años atrás, que este sector tenía inclinación al género masculino, lo cual se ha venido desvanecido en el presente según lo exterioriza.</p>	
<p>A pesar de ser un campo empresarial, tiene diferentes sectores, en ninguno de ellos, sea industrial o servicios, opera con autonomía, ya que se encuentran subordinado a otros campos en cuanto a su funcionamiento y transformaciones se refiere. Por ejemplo, por el estado; en los dos sectores es fundamental el subsistir y por ende la producción económica los hace pertenecer al campo empresarial así como la intervención de las empresarias que los encaminan para la producción de este capital económico.</p> <p>Es un campo marcado por diferencias explícitas, según las condiciones</p>			

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>socioeconómicas culturales-simbólicas de los participantes.</p> <p>Son los capitales que posee cada una de las empresarias, así como los participantes o agentes, lo que les permite hacer parte de un determinado campo.</p>		
<p>TRAYECTORIAS</p>	<p>TRAYECTORIA FAMILIAR</p> <p>En la trayectoria familiar de las tres mujeres, priman las facilidades que permiten la acumulación de capital heredado y propio; ejemplos de esto en las tres historias de vida es el capital cultural-simbólico y el capital social.</p> <p>En el capital cultural-simbólico de las empresarias, es especialmente relevante el valor que las familias le dan a la educación, lo cual contribuye a llegar a estudios de posgrado en los tres casos y acumular mayor capital social y económico.</p> <p>Llama la atención que en ninguno de los tres casos se evidencia capital económico heredado significativo, a diferencia de la herencia sustancial en los tres casos de capital cultural-simbólico.</p> <p>La familia de la mujer empresaria del sector de lácteos era numerosa y sus padres permanecieron juntos. En el caso de la empresaria del sector</p>		

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>de la ciencia y la tecnología, su familia estaba conformada por sus padres quienes se separaron y por dos hijas mujeres. La familia de la tercera empresaria estaba compuesta por ella y su madre, quien se encargó de su crianza y suplió los vacíos con otros miembros de la familia.</p> <p>En los tres casos, las mujeres gozaron del privilegio de tener familias “normales” a pesar de las diferencias en su constitución, lo cual favoreció mayor acumulación de capital.</p> <p>Los tres casos permiten ver que la familia, según los planteamientos de Bourdieu, se encarga de generar habitus que facilitan la propagación de los capitales entre generaciones, producto de la interiorización y muchas veces alojado en el inconsciente de las mujeres que se convirtieron en empresarias. El habitus que crean las familias en las empresarias, permite ver a la familia como un universo de reproducción social, que tiene prácticas generales únicas de cada familia que marcarán estrategias de escolarización que se inicia por los padres, se profundiza en la trayectoria escolar, laboral y empresarial. El habitus existe debido la realidad que cada una de las familias pretendía comprobar.</p> <p>Las familias de estas tres empresarias refuerzan y alientan a estas mujeres con todos los capitales (materiales y simbólicos) con los que</p>			

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>cuenta la familia. Marca la diferencia que las personas que hacen parte de la familia de cada una de las empresarias se inhiben de transmitir el conformismo lógico o moral y no lo usan en ninguno de los tres casos como sistema de aprehensión y construcción del mundo, siendo esto clave para que estas mujeres hagan innovaciones en sus diferentes trayectorias.</p> <p>Las familia de Nohora, Luz Marina y Vicky al heredarles el capital cultural-simbólico que tenían, favorecieron la construcción del capital propio de estas empresarias, las cuales incorporaran los códigos necesarios para transformar la cultura legítima en algo claro (De Oliveira, Name Risk, & Lucy, 2010).</p>			
<p>TRAYECTORIA EDUCATIVA</p>			
<p>Su trayectoria educativa inicia en Colombia en el área rural con las dificultades propias de estos sectores, que obligaron a la empresaria a separarse a edad</p>		<p>Sus trayectorias educativas inician en Colombia en la capital, con las facilidades propias de la ciudad.</p> <p>Las dos tienen acceso a las universidades de calidad del país.</p> <p>Las dos salen de Colombia al terminar su pregrado para adelantar otros estudios, lo que les</p>	

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>temprana de sus padres para acceder a mejores oportunidades de estudio.</p> <p>Su educación técnica y media la realiza en Bogotá, llegando hasta el título de especialista. El capital económico marca las elecciones y posibilidades de estudio en los diferentes puntos de la vida. Aumenta el capital cultural-simbólico especialmente; el capital social se aumenta de forma</p>	<p>aumenta de forma sustancial el capital cultural-simbólico y social con el que cada una cuenta.</p> <p>Podría decirse que la estrategia utilizada por las madres de incorporar a sus hijas al mundo laboral o empresarial en el que ellas se encontraban desde temprana edad, genera el resultado que estas se inclinen a hacer sus estudios superiores relacionados al campo empresarial en el que se encontraban sus madres.</p> <p>Una de ellas debido a su reducido capital económico, debe acceder a becas para acceder a educación de la mayor calidad posible.</p>	

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>más reducida.</p> <p>El patrimonio económico de su familia es invertido con eficacia en la escolarización de esta empresaria y de algunos de sus hermanos, buscando las ventajas que trae consigo el capital cultural-simbólico que viene con esto.</p>		
	<p>La trayectoria educativa de las tres empresarias no se limita solamente a su época de estudiante, puesto que a lo largo de sus historias de vida se evidencian muestras de aprendizajes en las diferentes trayectorias, estos aprendizajes favorecieron la adquisición de códigos simbólicos y lingüísticos que permitieron a las empresarias descifrar la cultura e incorporarse al campo empresarial como líderes de sus propias organizaciones.</p>		

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>Las instituciones educativas en los tres casos generan habitus y refuerzan otros que vienen desde la trayectoria familiar para fijar pautas de multiplicación del capital social que implican cambios y prácticas de las empresarias.</p> <p>Esta trayectoria educativa sumada a la trayectoria familiar es en los tres casos, capaz de garantizar a las empresarias el poder que necesitan para afrontar la trayectoria laboral y empresarial.</p>			
<p>TRAYECTORIA LABORAL</p>			
<p>La trayectoria de esta empresaria está relacionada con el sector privado.</p> <p>Si bien es cierto lo privado depende de acciones públicas, esta empresaria no da ninguna evidencia de su injerencia en las transformaciones relacionadas a lo</p>		<p>La trayectoria laboral de estas dos empresarias está relacionada inicialmente con el sector público y posteriormente con el sector privado.</p> <p>Se hace evidente en las historias de vida que lo público está presente en lo privado, pues lo privado en el caso de estas dos empresarias depende de acciones públicas en las cuales ellas tuvieron un papel protagónico como participantes e innovadoras.</p> <p>Estas mujeres se conectan con funcionarios de estado y con diversos agentes sociales, que les ayudan a reproducir sus ideas y pensamientos</p>	

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>público sin embargo, si tiene conocimiento de las regulaciones a seguir a nivel nacional e internacional y las consecuencias de no hacerlo, incorporando esto junto con otros aprendizajes a su capital cultural-simbólico.</p> <p>Fortalece el capital social reducido pero sólido que tenía resultado de sus trayectorias anteriores.</p>	<p>que logran un mayor impacto debido a que hacen uso de su sentido común.</p> <p>Las dos hacen aportes a la construcción jurídica y política en la elaboración de leyes o políticas públicas.</p> <p>Las dos empiezan sus innovaciones siendo empleadas. La forma en cómo se entiende la innovación y en cómo se genera de forma sistemática es debido igualmente gracias al capital cultural-simbólico acumulado por cada una de las empresarias, el cual se debe también al estudio del fenómeno en sí mismo que hace cada una de ellas y que permite el crecimiento de la organización y el bienestar del personal.</p>	
	<p>Las tres mujeres empresarias incrementan el capital cultural-simbólico y social que previamente habían constituido en su trayectoria familiar y</p>		

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>educativa, es especialmente en esta trayectoria laboral donde se empieza a dar forma de lo que sería la empresa de cada una de ellas. Las tres empresarias participan en los campos y trayectorias donde el capital que han acumulado produce más efectos.</p> <p>Las tres mujeres ocupan a lo largo de su trayectoria laboral cargos que dan evidencia de sus ascensos, en los cuales responden con su capital cultural-simbólico y social acumulado previamente, el cual se caracteriza especialmente de la responsabilidad, perseverancia, determinación entre otras características que les producen buenos resultados en las labores desarrolladas y las catapultan a su trayectoria empresarial.</p> <p>La trayectoria laboral contribuye especialmente de forma marcada a la capitalización del capital social de las empresarias y es este junto con el capital cultural-simbólico almacenado a lo largo de la trayectoria de vida de cada una de estas mujeres, lo que determina de forma facilitadora que estas pasen de ser empleadas a empresarias, sensibles a la importancia de la innovación, debido a cursos o enseñanzas obtenidas en este campo.</p> <p>Empieza la acumulación de capital económico propio en las tres historias de vida.</p>		

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>Los hábitos que cada una de las empresarias adquirió en el pasado, contribuyen a la estabilidad laboral que las tres poseen. Las experiencias de estas mujeres empresarias en sus diferentes trayectorias actúan reproduciendo, aparentemente de forma inconsciente, sus disposiciones previas.</p>			
<p>TRAYECTORIA EMPRESARIAL</p>			
<p>Esta mujer empieza a nutrir su trayectoria empresarial de una forma no calculada pero sí por la búsqueda de capital económico. El capital económico inicial hace parte de la capacidad de ahorro con el que cuenta esta mujer, que no es otra cosa que lo que se ha denominado hábitos, además de un</p>		<p>Las dos empresarias desde edad temprana van formando su idea organizacional con claridad. Las dos se nutren de experiencias en Estados Unidos y Europa para aplicarlas en Colombia. Estas dos mujeres tienen en su capital cultural-simbólico y social, una capacidad de gestión que les permite la consecución de capital de terceros para contribuir a que sus innovaciones se generen y perduren en el tiempo, esto a su vez contribuye al aumento del capital social y cultural-simbólico mostrando una relación circular entre capitales previos y su incremento. El capital social está relacionado a sus compañeros de estudio, trabajo y conocidos, los</p>	

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>historial crediticio impecable que le abre acceso en diferentes bancos.</p>	<p>cuales contribuyen en sus organizaciones ayudando a nutrir el capital económico y cultural-simbólico que se requería para iniciar las dos organizaciones.</p>	
	<p>Las tres empresarias buscan dar de sí y de sus organizaciones lo que consideran es importante para las personas que se vinculan a estas, y aumentar en estas personas y en ellas mismas, el capital cultural-simbólico y social con el que cada uno cuenta.</p> <p>El capital cultural-simbólico y social acumulado por estas mujeres se encuentra invertido en el campo empresarial, cada una tiene una empresa relacionada al sector que conoce, y es a fin a sus conocimientos y amistades.</p> <p>Las tres aceptan retos de enfrentarse a lo desconocido y se capacitan para minimizar la probabilidad de ocurrencia de errores.</p> <p>Las innovaciones de estas mujeres van desde lo simple a lo complejo, como se ha evidenciado a lo largo de la investigación y se generan gracias a los capitales propios de cada una de ellas y los que tienen en común como: 1) no contar con los recursos suficientes, 2) sueños específicos, 3) conciencia de la importancia del conocer, investigar,</p>		

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>aprender y difundir la información, 4) deseo de conquistar lo conquistado, 5) poder transformador, 6) paciencia, 7) tolerancia y 8) perseverancia entre otros.</p> <p>Las dificultades por las cuales han atravesado las organizaciones en los procesos de innovación están relacionadas con el mantenimiento de los modelos en el tiempo, lo cual se ve como una política intrínseca en estas organizaciones que favorecen la capitalización del capital cultural-simbólico, no solo de las empresarias si no de sus colaboradores.</p> <p>El control que las mujeres deben ejercer en los modelos creados, implementados o transformados por ellas, requiere además de vigilancia del modelo, el perfeccionamiento y la transversalización del mismo para generar mayores impactos positivos, que lleven al incremento de capitales de los colaboradores y beneficiarios, además del crecimiento de la organización. El capital cultural-simbólico y social de estas empresarias está vinculado a las personas y no puede venderse o comprarse, aunque tiene un efecto que se expande y favorece.</p> <p>Las relaciones sociales que estas mujeres establecen no son tratadas como mercancías y por ende reducen las brechas ente individuos y tienden a valorizar los capitales social y cultural-simbólico que son formas</p>			

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
<p>de capital puramente desinteresado.</p> <p>Los habitus que cada una de estas empresarias tiene están asociados a la existencia de cada una de ellas y les permitió llegar a donde han elegido, llenando sus arcas de los capitales que más les interesan. El habitus es el conjunto de formas de pensar, de hacer las cosas y de sentir que cada una de ellas tiene y son relacionadas de forma particular con la existencia de cada una de las empresarias.</p> <p>En las empresarias y sus organizaciones, se evidencian las técnicas de disposiciones perdurables y transferibles, así como las estructuras funcionales y principios productores y creadores de prácticas que fueron adaptadas para lograr el fin propuesto por cada una de ellas, sin que esto signifique la búsqueda de dominio.</p> <p>Las organizaciones de estas empresarias están subjetivamente reguladas por ellas, pero sometidas a la regulación que se supone objetiva como lo es la del estado, esto sin ser el producto de la obediencia absolutista a reglas que es lo que les ha permitido innovar.</p> <p>Las organizaciones como Lácteos Campo Real, Maloka y la Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente, son lo que son debido no solo al</p>			

<p>EMPRESARIA EMPRESA</p>	<p>LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL</p>	<p>NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA</p>	<p>VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE</p>
	<p>apoyo colectivo de los colaboradores y la entrega de sus capitales sobre todo cultural-simbólico y social, sino también se deben a la acción organizadora de lo que Bourdieu denomina "director de orquesta" (1979: p. 92) y para esta investigación se denominaron empresarias.</p> <p>El capital cultural-simbólico acumulado por cada una de estas empresarias no se puede transferir en su totalidad pero puede ser heredado de forma parcial por sus hijos o entendido y adaptado por las personas que están en contacto con ellas.</p> <p>Medir el capital cultural-simbólico para dar un valor homogéneo no se considera factible, como si se podría hacer con el capital económico que poseen las empresarias; si es posible dar valor a la titulación académica de cada una, pero esto no reflejaría todo el capital-cultural-simbólico que cada una de ellas posee.</p> <p>El capital social que cada una de las empresarias tiene, está compuesto por la cantidad de amigos, conocidos o cercanos a los mismos y es el tamaño del capital social proporcional a cada una de las empresas estudiadas. Podría decirse que, el capital social no es independiente de otras formas de capital.</p>		

EMPRESARIA EMPRESA	LUZ MARINA MORA LÁCTEOS CAMPO REAL	NOHORA ELIZABETH HOYOS MALOKA	VICKY COLBERT REYES FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE
	El capital económico en los tres casos a diferencia de lo que se esperaba no funciona como eje, y no se evidencia relevante el que sea propio, por el contrario, es mucho más importante el capital social y cultural-simbólico para el desarrollo y permanencia de las compañías.		

5.2 Conclusiones

La conclusión se plantea según los hallazgos encontrados en esta investigación y en términos del principal aporte que esta tesis ofrece.

En cuanto a la metodología de historias orales, a la innovación desarrollada por las mujeres empresarias está permitido evidenciar las ventajas que se abren con el trabajo de grado, también se abstraen en este capítulo, los aprendizajes que se sacan como tesista y los aportes que hace este trabajo a la Maestría en Gestión de Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.

El principal aporte de este trabajo es ver a la innovación como uno de los vértices importantes en la competitividad y resolver la pregunta: ¿Cuáles son las características de las mujeres empresarias colombianas que han sido reconocidas por sus innovaciones? Estas características pueden resumirse en que las mujeres empresarias cuentan con un significativo capital cultural simbólico inicial y un básico capital social que empieza a cultivarse desde la trayectoria familiar, seguido de la trayectoria escolar y laboral y que no termina de incrementarse en la trayectoria empresarial; estas mujeres contaban con insuficiente capital económico y una desarrollada habilidad para la consecución de este:

- Las redes de relaciones que se establecen a lo largo de las trayectorias de las mujeres empresarias las favorecen para que ellas desarrollen determinados componentes propios de sus capitales, por lo que se confirma la importancia de los capitales social, cultural simbólico y en menor escala el económico propio, debido a que no es

pieza determinante en la consecución de los objetivos propuestos en sus trayectorias.

- El volumen de los capitales cultural – simbólico y social lleva años de consolidación para estas empresarias y son elementos diferenciadores, la perseverancia, la determinación y el sentido de valor de las cosas como por ejemplo, el ver problemas o situaciones ajenas a su control , como algo que hay que manejar y a lo que hay que enfrentarse, lo que es interpretado como la capacidad desarrollada de cambiar y de reinventarse por parte de cada una de ellas en mayor o menor escala, y esto se considera parte de su capital cultural-simbólico representativo, que contribuye al desarrollo de capitales propios y el de otros individuos.
- En estas historias de vida el capital social y cultural-simbólico es transferido a estas empresarias desde sus familias de origen y transmitidos por ellas a las personas vinculadas directa o transitoriamente a las organizaciones que lideran estas mujeres; esto implica que la innovación, es una práctica de estas empresarias ligada de alguna forma al capital cultural – simbólico que permea el entorno, el campo y sus actores.
- La apuesta de estas empresarias para el incremento de capitales, es la educación, que es importante para la reducción de brechas, especialmente las relacionadas con las cognitivas.
- Las situaciones de tensión por las que atraviesa cada una de las empresarias tienen características y exigencias propias de cada trayectoria, y esta resultan importantes y significativas a la hora de aumentar los capitales existentes de estas mujeres.
- Los factores que facilitan el acceso al campo empresarial en el caso de las tres mujeres empresarias fueron la educación y el gusto por

aprender, el cual arraigado como un habitus desde la familia, el ímpetu del apoyo familiar para la consecución de metas, el trabajo arduo de difusión, reglamentación organizacional y en uno de los casos estatal, además del acompañamiento de las diferentes entidades en general y el proceder de cada empresaria, para la potencialización de sus capitales, especialmente el social y cultural.

- En la investigación se percibe que las innovaciones realizadas por estas empresarias o con la ayuda de ellas, en su trayectoria laboral y empresarial, permiten el desarrollo del sector del que hacen parte y favorecen de esta forma al campo empresarial, por la sostenibilidad de las organizaciones que hacen parte de este campo.
- Estas empresarias innovadoras tiene en su capital cultural-simbólico, la interiorización de mentalidad abierta en diferentes escalas y una determinación férrea con búsqueda hacia la satisfacción del logro, por lo cual se comprobó la premisa dos: “La mujer empresaria que gestiona innovación requiere tener entre su capital simbólico/cultural la interiorización de mentalidad abierta y una determinación férrea con búsqueda hacia la satisfacción del logro”.
- Se pudo constatar la relación entre emprendimiento e innovación en cada una de las historias de vida, ya que se pudo evidenciar en los tres casos la creación y consolidación de empresas.

Dentro de estas conclusiones y a lo largo del documento de tesis se puede evidenciar dos de los aportes conceptuales más relevantes que hace esta tesis:

- Recalcar permanentemente lo que teóricos como Giménez (1997) Chihu (1998), y Freyre (2013), que interpretando a Bourdieu notan que el capital cultural enmarca lo simbólico y lo hace de más fácil

compresión en donde es claro el constante aumento, fenómeno que es favorable para la gestión de innovación.

- Se le dio un viraje a una teoría que inicia como netamente sociológica para hacer aportes al campo organizacional en cuanto a la gestión de innovación; ejemplo de esto es posibilitar observar la acumulación de capitales como el económico, el cultural – simbólico o social como elementos diferenciadores que pueden llegar a facilitar la gestión de innovación en el campo empresarial, lo cual repercutiría en el mantenimiento de las empresas por más tiempo.

Bajo una perspectiva hermenéutica según los planteamientos de Pierre Bourdieu y de las historias de vida de las mujeres empresarias, se puede afirmar que para que la innovación se dé, deben existir en el capital cultural-simbólico un deseo y un método para modificar lo existente y transformar la realidad por las concepciones y prácticas de lo que es la innovación, la cual se da a nivel de capacitación y aplicación a los procesos, en la gestión del talento humano y se puede dar también en relación a los competidores, viéndolos como aliados estratégicos que apoyan la innovación.

El aporte de esta tesis a la metodología de historias orales es el acercamiento al conocimiento del cambio social, los procesos históricos de las relaciones socio-estructurales del que son parte estas mujeres de forma inherente por medio de las trayectorias de vida, la descripción a profundidad de las relaciones sociales y sus contradicciones (Sanz Hernandez, 2005).

Esta tesis por medio de su metodología, se relaciona de forma intrínseca al pensamiento complejo, ya que permite hacer una lectura de intersubjetividades dinámica, compleja y efectiva, que abstraen factores como los anteriormente mencionados, los cuales fueron determinantes para

permitir que las mujeres sean empresarias e innovadoras. Esto no hubiera sido posible sin la investigación cualitativa, enmarcada dentro de las ciencias sociales con un enfoque histórico hermenéutico, que tomó como método la investigación biográfica, el cual se basa en el testimonio oral, mediante la metodología de historias de vida, desarrollándola a partir de entrevistas a profundidad soportando que:

- La información recopilada soporta que el concepto de la transformación de la realidad empieza principalmente por medio de nuestras ideas y pensamientos, en este caso, las ideas de las empresarias colombianas innovadoras.
- La investigación biográfica es una evidencia fuerte de la complejidad del pensamiento y el analizar las tres historias de vida complejiza el proceso investigativo.
- Las mujeres empresarias innovadoras entrevistadas, no son predecibles, no son invariables y ciertamente son complejas.
- Los resultados permiten un acercamiento al objeto de estudio pero no permiten abstraer lineamientos absolutistas respecto a la innovación.
- Se reconocen para el análisis de los resultados, la multiplicidad de variables existentes, que lograrán ampliar el espectro empresarial en cuanto a la innovación se refiere.
- Se referencia la innovación como nuevo dominio operacional (Senge, Maturana, & Dávila, 2011) poco predecible y de esta forma complejo

Se reconoce que para ser esas mujeres empresarias, la historia de vida debe ser diferente (Bertaux, 1999) por sus rutas o trayectorias de vida, que han implicado la combinación de estrategias para la acumulación de capitales económicos, sociales y culturales. Es decir, que cada una de ellas tiene una trayectoria escolar, familiar, laboral y empresarial. Las trayectorias

son importantes porque permiten entender no solo la manera en que los agentes se posicionan, sino también el sentido que cada uno de los integrantes del campo tiene, en relación a los elementos que hacen parte de éste.

Lo anterior confirma que la investigación, sitúa a la mujer como agente innovador del campo empresarial; entendiendo por empresarial un espacio social que pretende principalmente: 1) La división social del trabajo dentro del marco de las relaciones de producción, 2) La regulación del mercado de bienes simbólicos, 3) Las estructuras de gobernanza de las organizaciones. (Chihu Amparan, 2005).

Se podría decir, que lo que se gana en los estudios de innovación, a partir de este trabajo, es ver a la innovación como fundamental para la competitividad en cualquiera de los mercados nacionales e internacionales, ya que es lo que mantiene vigente los productos y es un componente facilitador de la gestión administrativa en cualquier país. Este estudio hace aportes al proyecto denominado “Mujeres empresarias en Colombia: prácticas empresariales y procesos de innovación”, bajo el aval de Colciencias, además del contribuir a ver a la mujer empresaria como generadora de innovación reconocida formalmente en Colombia.

Lo anterior es importante, ya que es información verídica que puede ser usada en relación a la manera como se gestionan procesos de innovación y generación de conocimiento desde las empresas, a partir de la construcción de la documentación biográfica de historias de vida de mujeres empresarias, que le dan un plus a su labor con la innovación como herramienta gracias a los capitales cultural-simbólico, social y económico, determinantes para formar empresarias innovadoras.

Los elementos o áreas de investigación futura que se abren con este trabajo, son los relacionados a formas de innovar al interior de las empresas, puesto que este es un componente importante para la competitividad que puede mantener una economía estable. Es importante generar más evidencias del hallazgo de los capitales que incentivan el desempeño de los empresarios o empresarias para comprobar si es esto lo que los lleva a innovar en el campo empresarial y de esta forma reducir los imaginarios discriminatorios entre géneros.

Se considera que los estudios que se concentren en la innovación no serán suficientes, puesto que la innovación varía junto con los procesos cognitivos típicos de los campos descritos por Bourdieu (Chihu Amparan, 2005), es por eso que se conciben afines a la fenomenología. Es importante seguir investigando sobre el know –how y los elementos determinantes en la creación de innovación en la empresa por parte de las mujeres en Colombia y en el mundo.

Los aportes que hace este trabajo de tesis a la maestría en gestión de organizaciones, es la validación del concepto de gestión vista como aquella “acción dentro de las organizaciones que permite establecer las directrices que la conduce a un estado superior de acuerdo con su identidad fines y propósitos” (López & Mariño, 2010), directrices que comprueban que la innovación es una herramienta que contribuye a una adecuada y óptima gestión. La tesis, brinda a la Maestría en Gestión de Organizaciones, la contextualización actualizada del estado de tres organizaciones colombianas, fundamentado en las historias de vida recolectadas de las mujeres que las lideran, teniendo en cuenta los trabajos realizados por la Cámara de Comercio de Bogotá (2009). Esto cobra mayor importancia, ya que la mayor cantidad de empresas existentes en el país son familiares, por ende, demuestra un esfuerzo de la maestría en contribuir con sus investigaciones a

que las empresas familiares continúen siendo las más representativas, mediante la innovación o la creación de más empresas similares, esto es significativo, ya que se generan desde la universidad, herramientas que posibilitan un crecimiento en la economía nacional.

Los resultados pueden ser usados por la maestría para incentivar a más estudiantes y futuros profesionales a innovar, gracias al reconocimiento de capitales propios que mantengan las empresas y las hagan competitivas por medio de la innovación.

El aprendizaje que pude obtener como tesista, es el convencimiento de la importancia de la investigación y la rigurosidad que esta tiene. El haber trabajado este tema de investigación con las mujeres que lo hice, me permitieron valorar el método biográfico y el de historia de vida para aprender de mujeres, que gracias a los capitales que generalmente no son tenidos en cuenta, logran llegar a ser lo que son, gracias a esta investigación y a estas mujeres, reforcé la idea de la importancia de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, capaz de desarrollar capitales diferentes del económico como lo son el cultural-simbólico y social que posibilitan personas empresarias innovadoras.

6 Referencias Bibliográficas

Amorós, J., & Urbano, D. (2014). Editorial. *Innovar*, 4-3.

Arboleda Colbert, C. (03 de Diciembre de 2005). *Revista Semana*.
Recuperado el 15 de 01 de 2014

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris: Minuit.

Bourdieu, P. (1998). *La Domination Masculine*. Paris : Editions du Seuil.

Bourdieu, P. (2002). *La distinción, Criterios y bases sociales del gusto*.
Matrid: Taurus.

Bourdieu, P. (2004). *El Baile de los Solteros*. (2004 ed.). (T. B. de Kauf,
Trad.) Francia: Ed. Angrama.

Bourdieu, P. (2007). El capital social. Notas provisionarias. En P. Bourdieu,
*Campo del poder y reproducción social. Elementos para un análisis de
la dinámica de las clases* (págs. 203-206). Córdoba: Ferreyra Editor.

PROCIREP, D. C. (Productor), & Carles, P. (Dirección). (2007). *La Sociologie
est un Sport de Combat* [Película]. Montpellier, France.

Cámara de Comercio. (02 de 08 de 2013).
<http://camara.ccb.org.co/portal/default.aspx#>. Recuperado el 02 de 08
de 2013, de <http://camara.ccb.org.co>:
<http://camara.ccb.org.co/portal/default.aspx#>

Cámara de Comercio de Bogota. (02 de Septiembre de 2013).
[http://www.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=520&conID=32
70%20](http://www.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=520&conID=3270%20). Recuperado el 02 de Septiembre de 3013, de
[http://www.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=520&conID=32
70%20](http://www.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=520&conID=3270%20)

- Cámara de Comercio de Bogotá; Confecámaras; Superintendencia de Sociedades. (2009). *Guía Colombiana de Gobierno para Sociedades Cerradas y de Familia*. Bogota: Cámara de Comercio de Bogotá.
- Camargo, M. d. (08 de Julio de 2013). *Semana*. Recuperado el 17 de Enero de 2014, de <http://www.semana.com/nacion/articulo/maloka-no-tiene-nada-esconder/350139-3>
- Castro Caycedo, G. (2014). *Su segunda Oportunidad* (1 ed.). (L. f. Roa, Ed.) Bogotá D.C, Colombia: Ediciones B Colombia S.A.
- Chárriez, M. (Diciembre de 2012). Historias de vida: : Una metodología de investigación cualitativa : Una metodología de investigación cualitativa : Una metodología de investigaciónHistoria de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Griot*, 5(1), 50-67.
- Chihu, A. (1998). *Teoría de los Campos de Pierre Bourdieu*. México: Polis.
- Coduras Martinez, A., Levie, J., Kelley, D. J., Nvaldur, R., Schott, S., Thomas, S., y otros. (2010). *GEM*. Recuperado el 27 de 02 de 2014, de <http://www.gemconsortium.org/docs/download/275>
- Colbert, V. (1-30 de Abril- Mayo de 2014). Entrevista Mujer innovadora - Empresaria - Sector Pedagógico/ Educativo . (C. Ortiz, & L. Londoño, Entrevistadores)
- COLCIENCIAS. (2008). *Colombia construye y siembra futuro política nacional de fomento a la investigación y la innovación*. Bogota, Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Dávila, R. (2002b). Las cooperativas en Colombia: innovación organizacional y novedad académica. *Cuadernos de Desarrollo Rural*(Número 48), 99-118.
- De Oliveira, V. H., Name Risk, E., & Lucy, L. M. (Julio - Diciembre de 2010). *Agentes de la Socialización: Influencia de la Familia y la Escuela en la Elección de la Carrera*. Recuperado el 21 de Mayo de 2014, de Revista Mexicana de Orientación Educativa - Online, SciELO - Scientific Electronic Library:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272010000200003&script=sci_arttext

DNP. (11 de 21 de 2014). *Biblioteca Virtual Luis Angel Arango - Banco de la Republica de Colombia*. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo53.htm>

DNP. (12 de Enero de 2014). *Departamento de Planeación Nacional*. Obtenido de Departamento de Planeación Nacional: <https://www.dnp.gov.co/PND.aspx>

El Nuevo Siglo. (16 de Octubre de 2012). Recuperado el 19 de Enero de 2014, de <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/10-2012-nohora-elizabeth-hoyos-directora-general-de-maloka.html>

El Tiempo. (9 de Octubre de 2007). *El Tiempo*. Recuperado el 10 de Enero de 2012, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3760480>

El Espectador, E. (30 de 04 de 2014). Mejores universidades de Colombia por disciplinas. *consultora británica Quacquarelli Symonds*, págs. <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/mejores-universidades-de-colombia-disciplinas-articulo-489745>.

Freyre, M. (2013). El capital social. Alcances teóricos y su aplicación empírica en el análisis de políticas públicas. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 95-118.

Fundacion Escuela Nueva Volvamos a la Gente. (21 de 11 de 2014). Recuperado el 11 de 11 de 2014, de <http://www.escuelanueva.org/renueva/component/content/article/178.html>

Fundación Wikimedia, Inc. (19 de Octubre de 2014). *Wikipedia*. Recuperado el 20 de Octubre de 2014, de http://es.wikipedia.org/wiki/Bogot%C3%A1#cite_note-12

Giménez, G. (Junio de 1997). *La sociología de Pierre Bourdieu*. Recuperado el 26 de 01 de 2014, de Universidad Nacional Autónoma de México -

Instituto de Investigaciones Sociales: http://www.geiuma-oax.net/Web/docs/gilberto_bourdieu2_sociologia.pdf

- Guzmán, A., & Trujillo, M. (2008). Emprendimiento social – revisión de literatura. *Estudios Gerenciales*, 105-125.
- Hay, L. L. (1989). *Usted Puede Sanar su Vida* (4 ed.). (M. L. Gustavivino, Trad.) Santafé de Bogotá: Printer Latinoamericana Ltda.
- Hoyos, N. E. (11 de Julio de 2013). Maloka no será cerrada, afirma su directora, Nohora Elizabeth Hoyos. (C. Radio, Entrevistador)
- Hoyos, N. E. (1-30 de Marzo - Mayo - Abril de 2014). Entrevista Mujer Innovadora - Empresaria - Ciencia y Tecnología. (C. Ortiz, & L. Londoño, Entrevistadores)
- Jordá, J. (2000). *La Dominación Masculina de Pierre Bourdieu*. (5. Pedro de la Creu, Ed.) España: Anagrama.
- López, P., & Mariño. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 75-95.
- Maloka. (2009). *Maloka, una apuesta de país*. Bogotá, D.C , Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Manet, E. (-1. *Au Chemin De Fer*. National Gallery of Art, Washington.
- Martínez, J. S. (24, 26 de Septiembre de 1998). *Universidad de Salamanca*. (J. S. Martínez, Editor, J. S. Martínez, Productor, & Universidad de Salamanca) Recuperado el 04 de 03 de 2014, de Departamento de Sociología-Materiales de Estudio: <http://josamaga.webs.ull.es/Papers/clase-bd-usal.pdf>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo. (26 de 04 de 2012). *Mypimes Portal Empresarial Colombiano*. Recuperado el 04 de 09 de 2013, de MinCIT: <http://www.mipymes.gov.co/publicaciones.php?id=2692>

- Ministerio de Comercio Industria y Turismo. (26 de 04 de 2012). *Mypimes Portal Empresarial Colombiano*. Recuperado el 04 de 09 de 2013, de MinCIT: <http://www.mipymes.gov.co/publicaciones.php?id=2692>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2014). *Sitio oficial de Pulí en Cundinamarca, Colombia*. Recuperado el 05 de 03 de 2014, de <http://www.puli-cundinamarca.gov.co/index.shtml>
- Mora, L. M. (Enero- Febrero de 2014). Entrevista a Profundidad de Mujer Inovadora - Empresaria Quesos Artesanales. (C. Ortiz, Entrevistador) Bogota, Colombia.
- Morales, M., Ortíz, C., & Alejandra, M. (2012). Factores determinantes de los procesos de innovación: una mirada a la situación en Latinoamérica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 148-163.
- Moreno, T. (2 de Junio de 2010). *Perfil de la Mujer Empresaria Chilena*. Recuperado el 10 de 03 de 2014, de ICESI, Universidad de Santiago de Chile-: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/item/3935?mode=full
- Naranjo, Julia, & Calderon, G. (2010). La investigación en innovación en Colombia y México. Un análisis desde la difusión en revistas científicas. *Dyna*, 191-203.
- Nieto De Samper, L. (26 de Septiembre de 2011). *El Tiempo*. Recuperado el 10 de Enero de 2014, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3760480>
- OCDE, & EUROSTA. (2005). *Manual de Oslo*. Oslo: OCDE.
- Pineda, J. (2014). Emprendimiento y género: el caso de la industria de la belleza en Bogotá. *Sociedad y Economía*, 239-270.
- Pointi, F., & Ferrás, X. (2008). *Pasión por Innovar*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Quevedo Monjarás, L. M., Izar Landeta, J. M., & Romo Rojas, L. (Marzo de 2010). *Redalyc*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2013, de Redalyc: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=67413508008>

Revista Semana . (12 de Mayo de 2003). *Semana* . Recuperado el 23 de 01 de 2014, de <http://www.semana.com/perfil/articulo/la-educadora/58091-3>

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 94-119.

Sandoval, C. (Diciembre de 2002). Investigación Cualitativa . *Programa Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social, Módulo Cuarto*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda. .

Sanz Hernandez, A. (2005). Método Biográfico en Investigación Social: Potencialidades y Limitaciones de las Fuentes Orales y Documentos Personales. *Asclepio Vol LVII* , 99 - 115.

Selva, C., Sahagún, M., & Pallarés, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 227-242.

Semana. (21 de Diciembre de 2013). *Revista Semana*. Recuperado el 3 de 01 de 2014, de <http://www.semana.com/nacion/articulo/vicky-colbert-personaje-del-ano-2013/369106-3>

Stanford University. (23 de 10 de 2014). *History of Stanford*. Recuperado el 23 de 10 de 2014, de <http://www.stanford.edu/about/history/>

UNESCO. (19 de Noviembre de 2012). *UNESCO*. Recuperado el 06 de 01 de 2013, de http://www.unesco.org/new/es/education/resources/online-materials/single-view/news/interview_with_vicky_colbert_founder_and_director_of_fundacion_escuela_nueva-1/#.UwptnYW_gXU

Universidad de San Buenaventura Bogotá. (2013). *Universidad de San Buenaventura Bogotá*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de <http://www.usbbog.edu.co/index.php/ultimas-noticias/967-vicky-colbert-la-creadora-de-la-escuela-nueva-en-la-lectio-inauguralis-de-la-usb>

- Vélez, I. M. (Jueves 2 de Septiembre de 2004). *El Colombiano*. (A. M. Gómez Martínez, Ed.) Recuperado el 18 de 01 de 2014, de El Colombiano Ejemplar:
<http://www.elcolombiano.com/proyectos/elcolombianoejemplar/Premio2004/informacion/ganadores/nora.htm>
- Vesga, R., Quiroga, F., Gómez, L., Varela, R., & Pereira Laverde, F. (2008). *Departamento Nacional de Planeación*. Recuperado el 27 de 02 de 2014, de
https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=FJyhQH_7KTU%3D&tabid=809
- Wallace, A. (2014). *BBC Mundo*. Recuperado el 1 de Enero de 2014, de Semana: <http://www.semana.com/nacion/articulo/educacion-rural-en-colombia-para-el-mundo/369690-3>

ANEXOS

Anexo1: Estudios Nohora Elizabeth Hoyos.

Los estudios de la empresaria Innovadora fundadora de Maloka son:

1. Biología, Universidad de Los Andes-Colombia
2. Biología Molecular, Universidad de Yale - Estados Unidos
3. Systematic Inventive Thinking, Alta Dirección en Gestión - Universidad de Los Andes
4. Marketing Radical-INCOLDA-CESA
5. Aprendizaje Organizacional de Alto Impacto- INCOLDA- CESA,
6. Programación Neurolingüística – INCOLDA- CESA,
7. Gerencia de Proyectos- Universidad de Los Andes
8. Desarrollo Gerencial. Finanzas para no financieros- Universidad de Los Andes
9. Indicadores de Gestión – Universidad de Los Andes
10. Administración por procesos- Universidad de Los Andes
11. Taller de Liderazgo hacia la Innovación Social – Universidad de Los Andes
12. Seminario Regional de Museografía- promovido por la Embajada de Francia, en Lima –Perú
13. Sistema Integral de Medición de Gestión
14. Casos Empresariales y Simulación por Computador
15. Gestión y Planeación Estratégica – Colombia – Universidad de los Andes
16. Gerencia de Calidad Total – Corporación Calidad, Cultivo de Tejidos – Colombia

17. Creación de Empresas de Biotecnología – Colombia
18. Biotecnología: Avances en Latinoamérica – Costa Rica
19. Receptores Hormonales en Cáncer – Colombia
20. Carcinogénesis y Mutagénesis – Colombia
21. Técnicas Histoquímicas en Microscopía Electrónica – Brasil
22. Histoquímica para Caracterización de Colágenos – Brasil
23. Tercer Curso Nacional de Biología Tumoral – Colombia
24. Virus Cancerígenos y Transformación Tumoral – Puerto Rico
25. Primer Curso Nacional de Biología Tumoral – Colombia
26. Cultivo de Tejidos Humanos – Argentina
27. Receptores Hormonales – Argentina
28. Inmunología Aplicada – Colombia
29. Patología Ultra estructural - Microscopía Electrónica Instituto Nacional de Cancerología

Anexo 2: Reconocimientos de Maloka

La corporación Maloka según consta en sus memorias (Maloka, una apuesta de país, 2009) ha tenido bastantes reconocimientos tales como:

1. Premio a la Modernización – Mención de Honor, Categoría Innovación. Portafolio. (1998)
2. Premio Lápiz de Acero – Excelencia en Diseño en la Categoría mobiliario, con la Sala del Universo. (1999)
3. Premio Lápiz de Acero –Nominación Excelencia en Diseño en la Categoría espacio interior, con imagen Corporativa. (1999)
4. Premio Lápiz de Acero – Nominación Excelencia en Diseño en la Categoría espacio público mobiliario, con Plaza Principal. (1999)
5. Premio Lápiz de Acero – Mención de Honor en Categoría Espacio Interior, con la Recepción. (1999)
6. Premio Lápiz de Acero – Mención de Honor Categoría Espacio Público, con la Señalización. (1999)
7. Premio UJTL Diseño Industrial 25 años, Universidad Jorge Tadeo Lozano. (1999)
8. Medalla Militar “Marco Fidel Suarez” Fuerza Aérea Colombiana. (1999)
9. Premio “Portafolio Empresarial-1999”, Modalidad Innovación Casa Editorial El Tiempo. (1999)
10. Premio Mundial al Mejor Lanzamiento de Teatros de Formato Gigante. GSCA (1999)

11. Proyecto Exitoso elegido por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) que Represento a Colombia en el Banco Internacional de Proyectos Exitosos. (2000)
12. Símbolo de transparencia de Bogotá – Cámara de Comercio Maloka es Escogida por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Francia para Producir en Español la Exposición de Matemáticas. (2000)
13. Golden Web Award – 100 mejores páginas web a nivel Mundial con www.maloka.org (2001)
14. Mejor lanzamiento de Película Everest. Asociación de Teatros de Formato Gigante - GSCA (2001)
15. Símbolo de Bogotá (Revista Semana – Revista Cambio2001)
16. Gran Medalla Cívica de la Presidencia de la Republica a la Doctora Nohora Elizabeth Hoyos (2002)
17. Premio Latinoamericano de la Popularización de la Ciencia y la Tecnología. Oficina de Ciencia y Tecnología para América Latina y el Caribe Red – POP. (2003)
18. Premio Gonzalo Jiménez de Quezada por su aporte en, Educación, Ciencia y Tecnología a la ciudad de Bogotá. Sociedad de Mejoras Ornato de Bogotá. (2003)
19. Premio Mejor Logo Símbolo de Colombia (Década 1993- 2003)
20. Estampilla conmemorativa por su Quinto aniversario Adpostal Ministerio de Comunicaciones. (2004)
21. Conmemoración “Orden al Mérito “otorgada por el presidente de Francia. (2005)

22. Premio Mejor sitio Web de Educación, Arte y Cultura. Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT (2005)
23. Premio de la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT www.maloka.org, por su desarrollo innovador y Pedagógico (2006)
24. El Consejo de Bogotá por decreto designo a la Corporación Maloka como entidad de Interés Cultural. (2006)
25. Maloka fue la Organización mejor calificada como escenario de Aprendizaje del Distrito Capital, en el libro Navegador Pedagógico publicado por la Secretaria de Educación de Bogotá. (2006)
26. Orden Civil al Mérito José Acevedo y Gómez en el Grado Cruz de Plata del Consejo de Bogotá. (2008)
27. Condecoración Gran Medalla Cívica “Francisco de Paula Santander” Presidencia de la Republica. (2008)
28. Premio Lápiz de Acero, Categoría Impresos. Por el Desarrollo de material Didáctico para Editorial Norma, Revista Proyecto Diseño. (2008)
29. Placa conmemorativa a Maloka por sus 10 años. Convenio Andrés Bello. (2008)
30. Orden del Congreso, Grado de Comendador. Senado de la Republica. (2008)
31. Premio a la Colaboración – Concierto por la Juventud, la libertad y la vida. Alcaldía Municipal de Sopo. (2008)
32. Premio LOGyCA a la Innovación en la Red de Valor. Red de Empresarios Innovadores (2009)

33. Mención de Servicios Distinguidos durante 10 años. Asociación Nacional de Anunciantes – ANDA. (2009)
34. Diploma de Reconocimiento por el Apoyo a los Congresos Mundiales de Juventudes científicas y Congresos Mundiales para el Talento a la Niñez – Federación Internacional de Sociedades Científicas y Escuelas Libres de Investigación Científica para Niños.

Anexo 2: Alianzas de Maloka

En los últimos 10 años Maloka (2009) ha logrado entablar 208 alianzas estratégicas, eso significa que en promedio ha debido realizar más 20 alianzas estratégicas por año, estas alianzas han sido con:

1. Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.
2. ACCEF y N.
3. Accesorios y Acabados.
4. ACES.
5. Adpostal.
6. Aeropuerto El Dorado.
7. Agrobio.
8. Air Canadá.
9. Alcaldía de Neiva.
10. Alpina.
11. Alquilería.
12. Andiaros.
13. Apple.
14. As Wendt.
15. Asociación Colombiana de Periodismo Científico (ACPC).
16. Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI).
17. Asociación de damas Americanas.
18. Asociación Nacional de Incubadoras de Empresas (ANIDE).
19. Asociación rescatar.

20. Aurosnet.
21. Avantel.
22. Avianca.
23. Aviatur.
24. B.P. Petroleum.
25. Banco de la República.
26. Bavaria.
27. Bayer.
28. Beneficencia de Cundinamarca.
29. Bejarano Cárdenas Ospina - Asociados
30. Bioss.Ltda
31. Biblioteca del Valle
32. Bogotana de Aguas
33. Cafam
34. Caracol Cali
35. Cámara Colombo Suiza
36. Cámara de Informática y Telecomunicaciones (CCIT).
37. Cámara Junior
38. Canal Capital
39. Canal Caracol
40. CESA
41. Cemex
42. Centro Cultural Islámico

43. Centro de Preparación de la Federación Nacional de Cafeteros
44. Centro Experimental Gaviotas
45. Cine Colombia
46. Centro de Periodistas de Bogotá (CPB)
47. Ciudad de la Ciencia de la Industria de la Villete Paris
48. Codensa
49. Coldeportes
50. Colsubsidio
51. Culumbia Tristar Ltda
52. Comestibles Rica
53. Comité de Acción Educativa y Cultural CECA
54. COMPAQ
55. Compufligth
56. Compensar
57. Conavi
58. Conservación Internacional Colombia
59. Consorcio LIME
60. Convenio Andrés Bello
61. Corporación Autónoma Regional de Antioquia
62. Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca
63. Corporación Colombiana Internacional
64. City Bank
65. Daewoo Electronics

66. Davivienda
67. Departamento administrativo de Acción Comunal
68. Departamento de Acción Comunal Distrital
69. Distribuidora Faenza S.A
70. Distribuidora de Coches la Sabana S.A
71. Dupont
72. Editorial Mc Graw Hill
73. Editorial Magisterio
74. Editorial Norma
75. El Gavilán SA
76. El Tiempo
77. Embajada de Argentina
78. Embajada de Estados Unidos
79. Embajada de Francia
80. Embajada de Italia
81. Embajada de la RP de China
82. Emisora Oxigeno
83. Empresa de Colombiana de Petróleos, ECOPETROL
84. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá
85. Empresa de Energía de Bogotá
86. Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB
87. Eric Kowoll
88. Experts

89. Festo
90. Fiberglass
91. Flota Magdalena
92. Fonade
93. Fuerza Aérea Colombiana FAC
94. Fumigax
95. Fundación amigos de la Bicicleta
96. Fundación Éxito
97. Fundación Natura
98. Fundación para la Cooperación Internacional
99. Fundación para la Promoción de la Investigación y la tecnología del Banco de la Republica
100. Gas Natural
101. Gobernación de Cundinamarca
102. Grupo de Genética Forense del instituto de Medicina legal
103. Hewlett Packard
104. Hotel Capital
105. Hotel Cosmo 100
106. Hotel Dann Carlton
107. Hotel Forte capital
108. Hotel Mercure 100
109. Hotel Sheraton
110. Hotel Tequendama

111. IBM Colombia
112. Imagen Digital
113. Indeportes Antioquia
114. Industrias Ramo Inssa
115. Instituto Colombiano de Petróleo (ICP)
116. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES
117. Instituto de Genética Humana Universidad Javeriana
118. Instituto de Meteorología, hidrología y estudios Ambientales IDEAM
119. Instituto Geográfico Agustín Codazzi- Proyecto Unión Europea.
120. Instituto Nacional de Cancerología
121. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo pedagógico
122. IDEP
123. Instituto Alexander Von Humboldt
124. Intercontinental
125. Kimberly
126. Kokorico
127. Ladiprint Editorial Ltda.
128. Lafam Visión
129. Leo Burnett
130. Lexmark
131. Liceo Francés
132. Luminex y Legrad
133. Mazda

134. MCT Latinoamericana
135. Memory Card Technology
136. Mercado Librecom
137. Mercamed
138. Microsoft Colombia
139. Ministerio de Comunicaciones
140. Ministerio de Cultura
141. Ministerios de Educación Nacional
142. Ministerio de Medio Ambiente
143. Ministerio de Minas y Energía
144. Ministerio de Relaciones Exteriores de Francia
145. Nalsani TOTTO
146. Nestlé
147. Novartis
148. Orquesta Filarmónica de Bogotá
149. Panasonic
150. Peat Marwick (KPMG)
151. Petrotesting
152. Planet Game
153. Planetario de Bogotá
154. Polar Colombia
155. Politécnico Gran Colombiano
156. Pontificia Universidad Javeriana

157. Prisma Color
158. RCN Televisión
159. Ramo
160. Revista Enter
161. Revista Mundo Control
162. Revista Semana
163. Rica Rondo
164. Samsung Electronics Colombia
165. Secretaría de Educación Distrital
166. Secretaría de Tránsito y transporte (Secretaria de Movilidad)
167. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
168. Secretaría Distrital de Ambiente (antes DAMA)
169. Secretaría Distrital de Salud
170. Secretaría Distrital de Planeación
171. Servibanca
172. Servientrega
173. Setecsa
174. Shell
175. Shering Plough
176. Siemens
177. Sociedad Colombiana de Sexología
178. Solana
179. Sony Music

180. Supercable telecomunicaciones
181. Tamco
182. Tetrapack
183. TV Cable
184. Twentieth Century Fox
185. Unidad Coordinadora de Prevención Integral de la Alcaldía Mayor (UCPI)
186. Unida de Diagnóstico Molecular del Instituto de Referencia Andina
187. Unidad de Planeación del Ministerio de Energía UPME
188. Unidad Ejecutiva de Servicios Públicos UESP
189. Universidad Autónoma de Colombia
190. Universidad de los Andes
191. Universidad de San Buenaventura
192. Universidad del Bosque
193. Universidad del Rosario
194. Universidad Distrital Francisco José de Caldas
195. Universidad Externado de Colombia
196. Universidad Libre
197. Universidad Nacional de Colombia
198. Universidad Pedagógica Nacional
199. Universidad Sergio Arboleda – Observatorio Astronómico
200. Valtec
201. Varta

- 202. Veeduría Distrital
- 203. Verde Natural
- 204. Vibra Bogotá
- 205. West Arco
- 206. Yahoo! en Español
- 207. Young and Rubicam
- 208. YPO Organization (jóvenes empresarios)