INNOVAR CON SENTIDO: CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN EL COLEGIO MARYMOUNT

INNOVATING WITH PURPOSE: BUILDING A CULTURE OF EDUCATIONAL INNOVATION AT MARYMOUNT SCHOOL



Jymmy Pinilla C.
Vicerrector Académico
Magister en filosofía
Ver perfil en LinkedIn

Palabras clave:
Cultura escolar, Innovación educativa, transformación pedagógica, desarrollo profesoral.

Resumen:
Este artículo analiza el proceso de innovación educativa en el Marymount Bogotá como construcción de una cultura institucional orientada a la transformación pedagógica. Destaca el valor de la colaboración docente, cuatro mesas de trabajo y estructuras de acompañamiento para fortalecer la reflexión curricular y la sostenibilidad del cambio.

Más allá de la novedad

Hablar hoy de innovación educativa exige superar una comprensión reducida del término. Innovar no es simplemente incorporar dispositivos, cambiar una metodología o sumar actividades distintas al aula. En un sentido más profundo, innovar significa transformar de manera intencional, reflexiva y contextualizada las condiciones en que ocurre la enseñanza y el aprendizaje. En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional ha insistido en que la innovación educativa requiere articulación entre gestión institucional, currículo y prácticas pedagógicas, desarrollo de capacidades docentes, gestión del conocimiento pedagógico y redes de colaboración. Esta perspectiva permite comprender que la innovación no puede depender solo de ideas interesantes, sino de condiciones institucionales que la hagan posible y sostenible (MEN,2022a).

En el colegio Marymount de Bogotá, esta conversación no se vive como una agenda externa ni como una moda pedagógica. Se trata, más bien, de una línea de trabajo que dialoga con la misión del colegio y con su propósito de ofrecer experiencias educativas significativas, transformadoras y coherentes con la formación de mujeres con mente empoderada y corazón compasivo capaces de construir conocimiento que responda a las necesidades del mundo. En el marco institucional del colegio, la innovación aparece precisamente como un medio para fortalecer la experiencia educativa, enriquecer la práctica docente y orientar con mayor claridad las decisiones pedagógicas, no como un fin en sí mismo (Cifuentes et al., s. f.).



La innovación educativa en el Marymount no se entiende como simple incorporación de novedades o tecnologías, sino como la construcción de una cultura institucional orientada a transformar pedagógicamente la experiencia de aprendizaje.

Innovar también es aprender como institución

Uno de los aspectos más valiosos del proceso que viene construyendo el Marymount es haber desplazado la comprensión de la innovación desde la lógica de la novedad hacia la lógica de la cultura. Esta distinción es decisiva, porque evita identificar la innovación con acciones aisladas o con transformaciones superficiales. Una innovación puntual puede ser llamativa; una cultura de innovación, en cambio, transforma la manera como una comunidad educativa piensa, conversa, aprende y decide. En el documento institucional *Política para el fomento de una cultura de la innovación educativa en el Colegio Marymount,* la innovación educativa se entiende como un proceso intencional, reflexivo y contextualizado que busca transformar las prácticas tradicionales de enseñanza y aprendizaje, fortalecer la calidad y la pertinencia de los procesos formativos, y promover una mentalidad de crecimiento frente al cambio (Cifuentes et al., s. f.).

Las orientaciones del MEN son convergentes con esta mirada. En la nota técnica sobre el Ecosistema Nacional de Innovación Educativa y Transformación Digital, el Ministerio afirma que la innovación educativa está relacionada con la interacción colectiva, la construcción de cultura, el trabajo colaborativo, la reflexión crítica y la gestión tanto de recursos tangibles como de conocimiento. Además, identifica dimensiones clave para el seguimiento del proceso, entre ellas la gestión y política, las prácticas pedagógicas y curriculares, la gestión del conocimiento pedagógico y el desarrollo de capacidades docentes. Esta lectura ayuda a entender que innovar no consiste solo en producir cambios visibles, sino en construir una cultura capaz de sostenerlos, evaluarlos y ajustarlos en el tiempo (MEN, 2022a).

En este punto aparece una idea especialmente fértil para el caso del colegio Marymount: la escuela no solo educa a través de lo que enseña, sino también a través de la manera como se piensa a sí misma. Cuando una institución crea espacios para preguntarse por su práctica, para revisar sus supuestos, para compartir saber pedagógico y para ensayar caminos nuevos con responsabilidad, está desarrollando una forma de inteligencia institucional. Esa inteligencia no sustituye el trabajo de aula: lo potencia. Y allí radica, justamente, la diferencia entre una innovación entendida como evento y una innovación comprendida como cultura.

Una innovación con identidad propia

Lo interesante del caso del Marymount es que la innovación no aparece desligada de la identidad del colegio. Por el contrario, encuentra allí su punto de apoyo más fuerte. El marco institucional la articula con principios como aprendizaje significativo, liderazgo distribuido, mentalidad de crecimiento, pedagogía centrada en las estudiantes, transformación social, coherencia institucional, diversidad e inclusión. Esto significa que innovar no consiste simplemente en hacer algo distinto, sino en hacerlo de manera coherente con la misión, la visión y el tipo de estudiante que la institución busca formar (Cifuentes et al., s. f.).

Ese rasgo adquiere un valor particular en un colegio femenino. En el colegio Marymount, la innovación educativa se conecta con la formación de mujeres críticas, éticas, compasivas y capaces de actuar sobre su entorno. De ahí que la innovación no se reduzca a la eficiencia de los procesos ni al uso de tecnología, sino que tenga una dimensión claramente formativa. Se trata de fortalecer la agencia, el pensamiento crítico, la sensibilidad social y la capacidad de aprender con otros en un mundo complejo, cambiante y exigente. En otras palabras, la innovación no es solo una estrategia de mejora, sino una manera de profundizar en la propia vocación institucional (Cifuentes et al., s. f.).

Por eso resulta tan importante que la innovación en el colegio se entienda desde un lenguaje pedagógico y no únicamente desde un lenguaje técnico. El cambio de herramientas, la exploración metodológica o la incorporación de recursos digitales tienen sentido cuando se inscriben en una reflexión más amplia sobre qué vale la pena aprender, cómo se construye el conocimiento, qué tipo de relaciones pedagógicas se quieren fortalecer y cómo la escuela puede ayudar a sus estudiantes a habitar críticamente el presente. Desde esa perspectiva, innovar es también una forma de cuidar la identidad, no solo de modernizarla.

Las mesas de trabajo: del discurso a la práctica compartida

Si se quiere observar cómo esta visión empieza a tomar forma concreta, las mesas de trabajo con docentes constituyen una evidencia especialmente significativa. Hasta ahora, el colegio ha adelantado cuatro mesas: educación de mujeres, inteligencia artificial para el aprendizaje, prácticas sostenibles en el colegio con impacto en el desarrollo curricular y growth mindset. Más que espacios temáticos, estas mesas representan una modalidad de innovación colaborativa: docentes que se reúnen para pensar juntos, revisar prácticas, formular preguntas, explorar posibilidades y avanzar hacia procesos de implementación con distintos niveles de desarrollo.

Este tipo de trabajo coincide con lo que el MEN identifica como uno de los núcleos de la innovación educativa: el fortalecimiento de capacidades docentes y la gestión del conocimiento pedagógico mediante redes, comunidades y espacios de colaboración (MEN, 2022a). También dialoga con la evidencia internacional sobre colaboración



El proceso de transformación pedagógica cobra fuerza cuando la innovación se articula con la identidad del colegio, con su misión formativa y con principios como el aprendizaje significativo, el liderazgo distribuido y la mentalidad de crecimiento.

profesional. El estudio de Ronfeldt et al. (2015), realizado con más de 9.000 docentes en 336 escuelas, encontró que la calidad promedio de la colaboración en los equipos de instrucción se relaciona con mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes y con mayores tasas de mejora docente. En otras palabras, la innovación más potente rara vez surge del trabajo aislado; suele emerger de comunidades profesionales que se permiten pensar, ensayar y aprender en conjunto.

La mesa sobre educación de mujeres tiene una relevancia particular porque profundiza un aspecto constitutivo de la identidad institucional. Allí la innovación no se limita a introducir nuevas actividades, sino que invita a revisar cómo el currículo, las referencias culturales, las oportunidades de liderazgo y la experiencia escolar en su conjunto dialogan con la misión de formar mujeres líderes y agentes de cambio. Lo valioso de esta línea es que pone en conversación la pedagogía, la cultura escolar y el proyecto formativo del colegio, y recuerda que innovar también puede significar volver a mirar, con mayor conciencia, aquello que define el sentido profundo de la institución (Cifuentes et al., s. f.).



La mesa sobre inteligencia artificial para el aprendizaje abre una conversación igualmente decisiva. En medio del avance acelerado de estas herramientas, la pregunta educativa no es solo si se usan o no, sino cómo se piensan pedagógicamente y con qué propósito formativo. El valor de este espacio está en haber desplazado la discusión desde la reacción rápida hacia el discernimiento profesional: cómo aprovechar posibilidades de creación, investigación o retroalimentación sin renunciar al juicio pedagógico, a la autonomía intelectual ni a la formación ética de las estudiantes. Ese desafío conecta con la reflexión del MEN sobre transformación digital, que insiste en la importancia de abordar estos procesos de manera estratégica, con visión institucional, desarrollo de capacidades y articulación entre actores (MEN, 2022b).

La mesa sobre prácticas sostenibles con impacto curricular permite, a su vez, conectar la innovación con los desafíos del mundo contemporáneo. La sostenibilidad deja de aparecer como contenido periférico y comienza a funcionar como criterio de diseño curricular, de articulación entre áreas y de relación entre aprendizaje y realidad. Desde allí, el trabajo pedagógico se acerca más a problemas auténticos y fortalece la comprensión de que aprender también implica asumir responsabilidad frente al entorno. Esta línea resulta especialmente potente porque muestra que la innovación educativa no solo modifica métodos; también redefine las preguntas que una institución considera formativamente importantes haciendo un uso pedagógico de los recursos físicos y proyectos administrativos con los que cuenta el colegio.

La mesa sobre growth mindset, por su parte, trabaja sobre una condición cultural de fondo: toda innovación seria implica ensayo, revisión, error y mejora. Fortalecer una mentalidad de crecimiento significa ayudar a docentes y estudiantes a comprender que el aprendizaje es proceso, que la mejora no es lineal y que la calidad institucional también depende de la capacidad de persistir, revisar y volver a intentar. En este caso, la innovación no se juega solo en lo que cambia externamente, sino en las disposiciones internas que permiten sostener el cambio con madurez (Cifuentes et al., s. f.).



Las mesas de trabajo con docentes muestran que la innovación se vuelve sostenible cuando se construye de manera colaborativa, se acompaña institucionalmente y se convierte en parte de la reflexión curricular y de la vida escolar.

Innovar también es sostener

Uno de los aprendizajes más importantes de cualquier proceso institucional es que no toda innovación se consolida por el simple hecho de haber sido formulada. La sostenibilidad exige tiempo, estructuras, acompañamiento y continuidad. La revisión sistemática de Prenger et al. (2022) muestra que una innovación se vuelve sostenible cuando sus aspectos centrales logran integrarse en las rutinas organizacionales de manera adaptativa. Esto depende de factores institucionales, características de la innovación, condiciones del contexto y disposiciones de los actores implicados. En consecuencia, el valor de las mesas de trabajo no debe medirse únicamente por productos inmediatos, sino por su capacidad para fortalecer la reflexión pedagógica, abrir nuevas conversaciones curriculares y crear condiciones para la continuidad.

Visto así, las mesas ya están produciendo impacto en la vida escolar. Han contribuido a desplazar la innovación del plano declarativo al plano del trabajo pedagógico colegiado. Han fortalecido el lenguaje compartido sobre cambio educativo, han abierto preguntas nuevas sobre currículo, liderazgo, sostenibilidad y aprendizaje, y han favorecido que ciertas búsquedas pasen de la idea a la experimentación. Ese tipo de impacto es especialmente valioso porque instala una cultura de aprendizaje institucional y no solo un repertorio de iniciativas aisladas. El propio marco del Marymount propone valorar la innovación por sus efectos en la transformación pedagógica y curricular, en el empoderamiento de los actores, en la apropiación comunitaria y en la sostenibilidad de los procesos (Cifuentes et al., s. f.).

Desde una perspectiva institucional, esto significa que el éxito del proceso no depende únicamente de que todas las mesas produzcan resultados homogéneos o inmediatos. Su valor también está en haber creado una plataforma de conversación profesional que antes no existía con esa forma o con esa intención. Allí se construye memoria pedagógica, se comparten hallazgos, se afinan criterios y se hace visible que el cambio educativo requiere paciencia, estructura y una cierta ética del trabajo compartido. Esa es, probablemente, una de las contribuciones más profundas de este momento en el Marymount.

El valor de la colaboración y de la estructura

La innovación educativa no se sostiene solo con buena voluntad. Requiere liderazgo distribuido, estructuras de apoyo, tiempos de trabajo, mecanismos de documentación y acompañamiento entre pares. En este sentido, el proceso del Marymount adquiere especial solidez en la medida en que no se limita a promover iniciativas, sino que avanza hacia la construcción de una arquitectura institucional para sostenerlas. La política institucional del colegio propone, precisamente, un Hub de Innovación Educativa capaz de acompañar innovaciones institucionales, colaborativas y de aula; favorecer la co-creación, la mentoría y la transferencia; y convertir el conocimiento pedagógico producido por la comunidad en aprendizaje institucional compartido (Cifuentes et al., s. f.).

Aquí aparece una idea clave para el presente educativo: la transformación digital solo se vuelve sostenible cuando deja de ser adopción puntual de herramientas y pasa a convertirse en capacidad institucional. Esto supone visión compartida, trabajo colaborativo, documentación de aprendizajes

y criterios pedagógicos para el uso de recursos. En la nota técnica sobre innovación educativa y transformación digital en educación superior, el MEN señala que un abordaje estratégico es clave para articular esfuerzos, reducir redundancias y definir focos pertinentes de acción; incluso afirma que es fundamental contar con planes institucionales de innovación educativa y transformación digital articulados con el proyecto educativo, el desarrollo de capacidades y la inversión plurianual (MEN, 2022b). Aunque esa formulación se refiere a educación superior, ofrece una clave muy sugerente para leer procesos escolares: no basta con incorporar tecnologías; es necesario construir las condiciones para que su uso tenga propósito, continuidad y apropiación.

Esa es una de las razones por las cuales las mesas de trabajo resultan tan importantes: no son solo espacios de exploración temática, sino mecanismos de institucionalización del cambio. Permiten que la innovación se vuelva discutible, compartible y eventualmente transferible. Ayudan a que el colegio no dependa únicamente de impulsos individuales, sino que genere procesos capaces de quedarse, transformarse y seguir madurando. En esa transición de la iniciativa al sistema, de la idea a la cultura, se juega buena parte del futuro de la innovación educativa.

Un camino con sentido y con identidad

Mirado en conjunto, el proceso de innovación educativa en el Marymount muestra algo esperanzador: el colegio no está entendiendo la innovación como una obligación externa ni como una lista de tendencias por adoptar, sino como una oportunidad para profundizar en su identidad y responder mejor a su misión. Lo que se viene construyendo es una cultura institucional donde la transformación pedagógica se conecta con la reflexión, la colaboración, la sostenibilidad y el propósito formativo (Cifuentes et al., s. f. & MEN, 2022a).

En ese camino, las mesas de trabajo han empezado a cumplir una función clave. Han abierto preguntas relevantes, han fortalecido la conversación profesional y han mostrado que la innovación puede ser una práctica compartida, situada y con impacto real en la vida escolar. Más que producir respuestas cerradas, están ayudando a que el colegio aprenda sobre sí mismo, sobre sus prioridades y sobre las formas más pertinentes de seguir transformándose. El Marymount no solo está impulsando procesos de innovación; está aprendiendo a ser una comunidad que innova con sentido, con criterio y con una identidad pedagógica propia (Cifuentes et al., s. f.; Prenger et al., 2022 & Ronfeldt et al., 2015).



Bibliografía

Cifuentes, G., Botero, A., Pinilla, J., Jaramillo, L. E., Peñaloza, L. G., & Devis, L. (s. f.). Política para el fomento de una cultura de la innovación educativa en el Colegio Marymount [Documento interno en construcción].

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022a). Ecosistema Nacional de Innovación Educativa y Transformación Digital: nota técnica. Gobierno de Colombia.

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022b). Innovación educativa y transformación digital en educación superior: una apuesta por el futuro del sector: nota técnica. Gobierno de Colombia.

Prenger, R., Tappel, A. P. M., Poortman, C. L., & Schildkamp, K. (2022). How can educational innovations become sustainable? A review of the empirical literature. Frontiers in Education, 7,1-19. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.970715

Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. American Educational Research Journal, 52(3), 475–514. https://doi.org/10.3102/0002831215585562

Nota de uso de IA: En la preparación de este texto se utilizaron herramientas de inteligencia artificial generativa como apoyo general al proceso de revisión y edición. La definición del enfoque, la selección y validación de fuentes, la interpretación del contenido y la versión final del manuscrito fueron responsabilidad del autor.