



FACULTAD DE HUMANIDADES

FILOSOFÍA APLICADA A LA EDUCACIÓN: UN ESTUDIO DE CASO SOBRE
ÉTICA Y DOCENCIA EN UN MODELO DE ENSEÑANZA INNOVADOR

**Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento**

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Licenciada en

Filosofía

Autora

Davison Pertussatti, Mariana

Asesor

Maurtua Alva, José Eduardo
ORCID: 0000-0002-7112-5076

Jurado

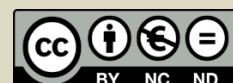
Sarango Zarate, Jorge Enrique

Mora Ramírez, Rafael Felix

Carrera Honores, Luis Jorge

Lima - Perú

2025



MARIANA DAVISON PERTUSSATTI

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
5	docslib.org Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Trabajo del estudiante	<1%
8	www.mondialhosting.com Fuente de Internet	<1%
9	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
10	8b0b8312ed.cboul-cdnwnd.com Fuente de Internet	<1%
11	Martínez Rodríguez, Elisa. "Reflexión y conciencia crítica: proyecto político en la praxis con educadores de bellas artes del	<1%



FACULTAD DE HUMANIDADES

FILOSOFÍA APLICADA A LA EDUCACIÓN: UN ESTUDIO DE CASO SOBRE ÉTICA Y
DOCENCIA EN UN MODELO DE ENSEÑANZA INNOVADOR

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Licenciada en Filosofía

Autora

Davison Pertussatti, Mariana

Asesor

Maurtua Alva, José Eduardo
ORCID: 0000-0002-7112-5076

Jurado

Sarango Zarate, Jorge Enrique
Mora Ramírez, Rafael Felix
Carrera Honores, Luis Jorge

Lima - Perú

2025

ÍNDICE

Resumen	5
Abstract	6
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Trayectoria de la autora.....	7
1.2 Descripción de la institución.....	8
1.3 Organigrama de la institución	11
1.4 Áreas y funciones desempeñadas.....	11
<i>1.4.1 Docencia:</i>	<i>12</i>
<i>1.4.2 Coordinación Académica:</i>	<i>14</i>
II. DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA: SUPERVISIÓN DOCENTE Y FORMACIÓN ÉTICA EN LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA.....	17
2.1 Estructura organizativa y rol de la coordinación.....	18
2.3 Supervisión del desempeño docente	19
2.2.1 <i>Criterios de evaluación</i>	<i>20</i>
2.2.2 <i>Reconocimiento al mérito docente</i>	<i>21</i>
2.4 Formación y capacitación docente	22
2.4.1 <i>Curso de Responsabilidades docentes</i>	<i>22</i>
III. APORTES MÁS DESTACABLES A LA INSTITUCIÓN.....	25
3.1 Desarrollo de suscripciones mensuales.....	25
3.2 Sistematizaciones de procesos institucionales	27
3.2.1 <i>Adaptación virtual del proceso de selección docente</i>	<i>27</i>

3.2.2 Creación de rúbricas de evaluación del desempeño docente	28
3.2.3 Seguimiento de plataforma institucional (SGT).....	30
3.2.4 Programa de Becas: sistematización de procesos y acompañamiento ético- pedagógico	32
3.3 Creación de comunidad docente en entorno digital	35
3.4 Diseño de curso de capacitación responsabilidades docentes.....	37
IV. CONCLUSIONES	40
V. RECOMENDACIONES	41
VI. REFERENCIAS.....	42
VII. ANEXOS	45
Anexo 1. Rúbrica de evaluación del desempeño docente	45
Anexo 2. Documento de Responsabilidades docentes MPEC anexo al contrato laboral	47
Anexo 3. Fotografías de eventos de capacitación y premiación de MPEC	49
Anexo 4. Plataforma de gestión institucional SGT: seguimiento y solicitudes	50
Anexo 5. Curso de capacitación: Responsabilidades docentes (fragmento de presentación)	51
Anexo 6. Comunidad docente en WhatsApp: estructura y funcionamiento	53
Anexo 7. Programa de becas: documentación de entrevistas, seguimiento y motivación	54
Anexo 8. Sitio web institucional de la Fundación 3F	55
Anexo 9. Sitio web institucional de MPEC	55
Anexo 10. Artículos periodísticos sobre MPEC	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de MPEC.....	11
Figura 2. Los 10 mandamientos el docente MPEC.....	20

RESUMEN

El presente trabajo describe la experiencia laboral de la autora en una empresa educativa innovadora uruguaya llamada Mi profe en casa. Consiste en un estudio de caso que analiza y reflexiona, desde la óptica de la filosofía de la educación y la ética, las labores de docencia y coordinación académica que han sido ejecutadas durante un período de más de 7 años ininterrumpidos en dicha institución. La intención es demostrar cómo la formación en filosofía ha servido para desempeñar funciones de manera humana y realizar aportes significativos como la sistematización de varios procesos internos, así como la creación de capacitaciones anuales y realizar tareas de supervisión del plantel docente de la empresa. La filosofía, entendida como una herramienta de aplicación, ha permitido fundamentar las acciones en principios éticos, con compromiso y justicia educativa, dentro del marco de la educación personalizada. Para explicar y fundamentar dicha afirmación, el estudio toma los pensamientos de autores como Freire, Dewey, Noddings, Mèlich y Vaz Ferreira, quienes si bien poseen construcciones pedagógicas y filosóficas distintas, convergen en cuanto a concebir la práctica docente como un evento situado.

Palabras clave: educación personalizada, ética profesional, filosofía aplicada, docencia, coordinación académica, estudio de caso.

ABSTRACT

This paper describes the author's work experience at an innovative Uruguayan educational company called *Mi profe en casa* (My Teacher at Home). It consists of a case study that analyzes and reflects, from the perspective of the philosophy of education and ethics, on the teaching and academic coordination tasks carried out for more than seven uninterrupted years at this institution. The intention is to demonstrate how training in philosophy has served to perform significant functions and contributions, such as the systematization of various internal processes, as well as the training and supervision of the company's teaching staff. These contributions have been based on ethical principles, with commitment and educational justice, within the framework of personalized education. To support this approach, the study draws on the thinking of authors such as Freire, Dewey, Noddings, Mèlich, and Vaz Ferreira, who, while possessing different ideological constructs, converge on teaching practice as a situated event.

Keywords: personalized education, professional ethics, applied philosophy, teaching, academic coordination, case study.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Trayectoria de la autora

Los estudios terciarios en Filosofía se iniciaron en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay), cursándose de manera paralela la carrera de Abogacía en la Facultad de Derecho de la misma institución. En 2008, dichos estudios de Filosofía se trasladaron a la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal (Lima, Perú), de la cual egresó en 2012 y obtuvo el grado de Bachiller en 2013, ocupando el primer puesto en el orden de mérito durante cinco años consecutivos que duró la carrera.

Durante el periodo universitario, participó como ponente en dos encuentros académicos: en el II Encuentro de Estudiantes de Filosofía (2011) con el trabajo titulado “La estafa de la moral: recurrencia a lo parmenídeo y el terror al devenir”, y en el I Encuentro Intrainstitucional de Investigación (2013), consolidando su presencia en espacios de discusión filosófica.

Desde las primeras etapas de su formación terciaria, manifestó un profundo interés por la educación, impartiendo clases particulares de Filosofía e Informática (esta última adquirida de forma autodidacta y mediante la experiencia laboral), tanto a estudiantes de secundaria como a adultos. En el último año de sus estudios universitarios, asumió el cargo de coordinadora académica en un colegio privado de Lima y, tras graduarse, ejerció la docencia en nivel secundario en diversas instituciones educativas privadas.

Más adelante, desempeñó funciones tercerizadas como asistente académica virtual en la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP-SERVIR), donde gestionó y supervisó cursos en línea sobre ética en la función pública y otros contenidos para la capacitación de funcionarios públicos peruanos.

Desde 2018 forma parte del plantel de Mi profe en casa (MPEC) en Montevideo, Uruguay, desempeñándose como docente de Filosofía. Ese mismo año completó el curso “Aprendiendo a Enseñar: herramientas, tips y práctica docente para la mejora de las habilidades al transmitir conocimientos” (MPEC, teórico-práctico), y obtuvo el reconocimiento “Mejor profe del año” tras ser nominada en dos de las cuatro categorías de premiación docente de la institución. A partir de 2019 fue incorporada como coordinadora académica de MPEC, cargo que desempeña en paralelo a la docencia. En 2020 aprobó con la máxima calificación el taller “Herramientas de PNL para educadores” (MPEC, teórico-práctico), y recibió mención a la excelencia docente en 2020 y 2021. Finalmente, en 2024 participó en el taller “El ABC de las presentaciones exitosas”, orientado a técnicas de oratoria aplicadas a la educación y otros ámbitos, fortaleciendo sus competencias comunicativas y didácticas.

1.2 Descripción de la institución

MPEC es una innovadora *start-up* educativa uruguaya fundada en agosto del año 2013 por la contadora, licenciada en administración y docente, Claudia Martínez. La esencia del emprendimiento es brindar clases de apoyo particulares y personalizadas de diversas materias, tanto sea para complementar los estudios formales (desde el nivel primario hasta terciario), así como también para iniciar o reforzar estudios de manera independiente. También se brindan clases de idiomas (inglés, portugués e italiano), desde el nivel básico hasta avanzado; así como también cursos de informática, oratoria, PNL (programación neurolingüística), asesoría de tesis, entre otros. La filosofía de la empresa es lograr la mayor motivación en los estudiantes y así permitirles desarrollar su máximo potencial en los estudios. Para ello, MPEC se encarga de seleccionar y capacitar cuidadosa y periódicamente a los docentes que conforman su plantel de acuerdo al perfil deseado, que se basa fundamentalmente en tres pilares: conocimientos académicos pertinentes, dictado dinámico de clases (es decir, motivador y participativo) y

capacidad de dar un enfoque personalizado a las clases de acuerdo a las necesidades de cada estudiante (con enfoque basado en teorías de Programación Neurolingüística).

La empresa cuenta con varios reconocimientos como el Premio Emprendedores en la Mira de la RAFE (Red de Apoyo a Futuros Empresarios en Uruguay) y el tercer lugar del Premio EmprendO del diario El Observador (Uruguay), ambos obtenidos en el año 2014. En el año 2016, la empresa gana el premio Emprendedores Innovadores de ANII (Agencia Nacional de Investigación e Innovación de Uruguay), lo que le permitió obtener el capital necesario para desarrollar una plataforma educativa online novedosa. En 2018, logra incubarse en Ingenio (incubadora de empresas con base tecnológica), ubicada en el LATU (Laboratorio Tecnológico del Uruguay).

Desde el 2018, la empresa cuenta con una plataforma online que le permite a los estudiantes y profesores autogestionarse desde la web institucional. El sistema fue desarrollado para que el estudiante que tenga la necesidad de encontrar un docente de cualquier materia pueda solicitarlo directamente especificando el tipo de preparación que necesita (si es para preparar un parcial, examen, oral, presentación, etc.), y los docentes reciban en tiempo real en sus dispositivos móviles dicha solicitud. Tanto estudiantes como profesores deben registrarse previamente en la plataforma institucional para crear un perfil de usuario. Desde allí, el alumno puede autogestionarse para hacer compras de paquetes de horas de clase así como llevar el control de su consumo, enviar solicitudes indicando materia, nivel, tipo de preparación, fecha de inicio y frecuencia semanal, modalidad de preferencia (virtual o presencial), rangos horarios disponibles, programa o contenidos a trabajar en clase. Dichas solicitudes pueden enviarse en cualquier momento y son recibidas automáticamente por los docentes que estén asociados a la materia y nivel que el alumno solicita. Por su parte, los profesores reciben notificaciones inmediatas de las nuevas solicitudes y tienen la posibilidad de revisarlas antes de aceptarlas, evaluando si se ajustan a su disponibilidad horaria, área de competencia y criterios pedagógicos.

En caso de aceptar la solicitud, obtienen los datos de contacto del alumno para iniciar la coordinación directa de las clases. Una vez iniciadas, es obligatorio que los docentes registren cada clase dictada, especificando fecha, duración y observaciones pedagógicas, a través de un formulario interno disponible en la misma plataforma. Asimismo, el sistema permite a los estudiantes adquirir paquetes de horas de clase (cuponerías virtuales) y monitorear el consumo de esas horas mediante un historial detallado. Esto garantiza no solo transparencia y control para ambas partes, sino también una trazabilidad institucional que permite mejorar la gestión administrativa, la planificación docente y la evaluación del servicio. Actualmente, la plataforma continúa desarrollándose y se dirige hacia la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas enfocadas en el dictado de clases online.

Al inicio, el servicio de MPEC era exclusivamente a domicilio, es decir, los profesores se dirigían a los hogares de los estudiantes en los días y horarios pactados previamente desde la coordinación y por el tiempo contratado. Luego, a partir de la pandemia de 2020, el servicio se abocó a la virtualidad y se mantiene en esa modalidad hasta la actualidad, salvo excepciones en donde determinados alumnos necesitan la presencialidad a domicilio de un docente. La virtualidad trajo consigo ciertos desafíos que lograron superarse e hicieron, al mismo tiempo, que aparezcan nuevas oportunidades de desarrollo como la ampliación del acceso a estudiantes de otras partes de Uruguay (ya que la empresa operaba casi exclusivamente en Montevideo, su capital), así como de otros países. En consecuencia, se hizo necesaria la contratación de docentes de otras naciones de Latinoamérica. También fue necesaria la implementación de nuevas herramientas tecnológicas a la hora de dictar clases y la adaptación a la virtualidad de varios procesos institucionales.

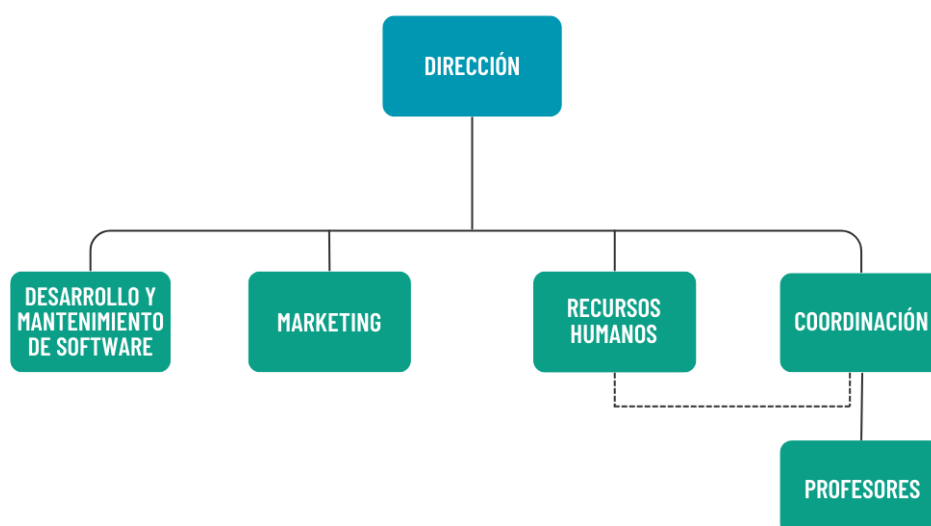
En el marco de su crecimiento institucional y su compromiso con la educación como derecho, MPEC ha establecido desde 2023 una alianza estratégica con la Fundación 3F, una organización sin fines de lucro que financia programas educativos para jóvenes uruguayos que

no han culminado su educación secundaria. Esta colaboración se enmarca dentro de los esfuerzos de ambas instituciones por reducir el rezago educativo y mejorar las condiciones de empleabilidad y acceso a la educación superior de jóvenes en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa posiciona a MPEC como una institución educativa con responsabilidad social, que no solo responde a una demanda de mercado, sino que asume un papel activo en la transformación de realidades sociales complejas.

1.3 Organigrama de la institución

Figura 1

Organigrama de MPEC



1.4 Áreas y funciones desempeñadas

Actualmente, dentro de la empresa MPEC, se desarrollan funciones en dos áreas principales: docencia y coordinación académica. A continuación, se detallan las responsabilidades en cada una de ellas:

1.4.1 Docencia

Desde el rol de la docencia personalizada en MPEC, uno de los desafíos más importantes asumidos es la adaptación de las sesiones de clase para estudiantes con perfiles complejos, tanto psicológicos o neurológicos (como depresión, ansiedad, discalculia, dislexia, TDAH, TEA), como por provenir de contextos socio-económicos difíciles. Los estudiantes con estas características poseen necesidades y ritmos de aprendizajes diferentes, que requieren una educación más dirigida a sus particularidades, por lo que buscan habitualmente a servicios personalizados como los de MPEC. Ambos tipos de alumnos presentan, muchas veces, una fuerte desmotivación, falta de confianza en sí mismos, poco o nulo apoyo familiar, escasos recursos económicos, problemas para relacionarse con pares y con el sistema educativo en general. Por consiguiente, desde la docencia ejercida en este contexto, se ha entendido que no se trata de una mera instrucción sino que enseñar implica cuidar, escuchar y adaptarse a las necesidades del otro desde un compromiso ético. En ese sentido, Vaz Ferreira (1910), sostiene que no se puede considerar al espacio educativo como un sistema cerrado o rígido, sino que hay que abordarlo como un ejercicio de atención de lo particular, ya que cuando se generaliza en el ámbito pedagógico, se produce más daño que igualdad: “No es en la uniformidad donde encontraremos la justicia, sino en el respeto por lo desigual” (Vaz Ferreira, 1910, p. 77).

Reflexionando integralmente desde la filosofía, tal postura pedagógica no solo es una realidad sino que implica un gran reto que se ha afrontado desde la integración de ideas surgidas de teorías como la ética del cuidado de Noddings (1984), la pedagogía dialógica de Freire (1968) y la máxima de Dewey (1916) que sostiene que todo aprendizaje tiene a la experiencia como fundamento. Los anteriores ejes, sumados a los aportes de Vaz Ferreira, en su texto titulado “Lógica viva”, han revelado de forma patente que la educación no puede ser entendida como una simple transmisión de información homogeneizada, sino que debe implicar una relación sensible con el otro: “la relación educativa comienza en el acto de atender

genuinamente al otro como es” (Noddings, 1984, p. 7). Por otro lado, Freire (1996), afirma que “enseñar exige respeto a los saberes del educando” (p.24). Así, la experiencia como docente en MPEC se ejercido y entendido como una práctica filosófica, no solo desde la adecuación y adaptación a cada estudiante, sino desde el compromiso con un aprendizaje significativo.

Más allá de la postura filosófica, y puntualmente, ética, de la praxis de la docencia, se han ejercido funciones concretas y sistematizadas con miras a garantizar una enseñanza personalizada de calidad, tanto en el nivel de secundaria como universitario. Las principales responsabilidades son:

- Planificación de clases personalizadas, con adaptación a los requerimientos específicos de cada estudiante, teniendo en cuenta la modalidad elegida (virtualidad o presencialidad), su nivel actual, estilo de aprendizaje, tiempo disponible y objetivos de su preparación.
- Dictado de clases a través de distintas plataformas de videoconferencia como Zoom, integrando herramientas didácticas tecnológicas que fomenten interacción, motivación y dinamismo, para garantizar una enseñanza efectiva a distancia.
- Impartición de clases presenciales, en los domicilios de los estudiantes, incorporando elementos tecnológicos y tradicionales que incentiven la participación del estudiante y aseguren un aprendizaje significativo.
- Elaboración de materiales didácticos personalizados, que sirvan de apoyo y complemento a los que ya utiliza el estudiante, de manera que se facilite la comprensión de los contenidos.
- Diseño e incorporación de recursos que propicien la participación e interacción como videos, esquemas, juegos en línea, simulacros de evaluaciones, entre otros.

- Elaboración y carga de informes en la plataforma institucional, detallando el contenido abordado en cada clase y el progreso del estudiante, a modo de seguimiento.
- Retroalimentación a la empresa y a los responsables del estudiante (familiares o tutores), en caso de ser necesario, con el fin de mantener un seguimiento coordinado de su evolución académica.
- Aplicación de metodologías activas y flexibles basadas en teorías de programación neurolingüística, que favorezcan el aprendizaje significativo y la autonomía del estudiante en su proceso de formación.

1.4.2 Coordinación Académica

Desde el rol de coordinación académica, la filosofía ha funcionado también como una herramienta práctica y orientadora para el ejercicio de la gestión educativa. Si en la docencia la filosofía se manifestó como un acto pedagógico situado, en la coordinación se expresó como una ética aplicada a la organización, al acompañamiento profesional y a la toma de decisiones. En este sentido, los marcos teóricos de autores diversos como Freire, Dewey, Noddings y Vaz Ferreira no solo han guiado las intervenciones, sino que han dialogado entre sí desde la praxis. De esa manera, las ideas recogidas del pensamiento de Freire, basado en la crítica y la liberación, han fundamentales para ejercer un liderazgo no jerárquico, de diálogo y escucha, para que cada profesor asimile con compromiso su participación activa dentro del proceso de educar (Freire, 1968). Complementariamente, el cuidado de los procesos pedagógicos y su correspondiente ajuste a las necesidades y particularidades de cada estudiante y docente, han sido fundamentados en los aportes pragmáticos de Dewey (1916). También ha sido clave la noción de Noddings (1984), sobre la ética del cuidado, ya que en el contexto de una educación personalizada como la de MPEC, aporta herramientas significativas en cuanto a la construcción de relaciones sólidas pero sensibles al interior de la institución, puesto que implica valores como

la empatía y la escucha activa. Por otro lado, desde la visión de Vaz Ferreira (1910), se ha practicado una coordinación flexible en el buen sentido de la palabra, es decir, sin imposiciones dogmáticas o aplicación de reglas rígidas, puesto que la vida posee tensiones y variaciones que nos llaman a un análisis más cuidadoso de cada situación y de cada sujeto. Coordinar desde ese lugar se ha convertido, entonces, en una práctica humana, es decir, procuradora de equilibrio y justicia, en donde la filosofía entendida como una praxis y no solo como un pensar abstracto, ha otorgado orientación ética para tomar decisiones en beneficio de una buena cultura institucional.

En el área de coordinación académica, a modo de precisar las funciones de gestión operativa del servicio educativo, de detallarán a continuación tareas relacionadas a la atención a clientes, la supervisión del equipo docente, y la colaboración con distintas áreas de la empresa:

- Atención y gestión de consultas a través de llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y redes sociales, resolviendo dudas de clientes potenciales y actuales sobre la modalidad de clases, costos, disponibilidad y otros aspectos del servicio.
- Asignación de docentes según las necesidades de cada estudiante, considerando factores como disponibilidad horaria, nivel académico, especialización y ubicación en caso de clases presenciales.
- Seguimiento de la satisfacción del estudiante, verificando su conformidad con el docente asignado y evaluando si ha logrado sus objetivos académicos (aprobación de exámenes, avances en la materia, etc.).
- Supervisión del desempeño docente, manteniendo comunicación directa con los profesores para monitorear el desarrollo de las clases y el progreso del estudiante.

- Gestión de incidencias y reprogramaciones, resolviendo cancelaciones de clases por parte de estudiantes o docentes, coordinando suplencias, cambios de profesor y facilitando material específico cuando sea necesario.
- Colaboración con el área de Recursos Humanos, proporcionando retroalimentación sobre el desempeño docente, informando sobre la necesidad de nuevas contrataciones según la demanda de materias y sugiriendo temas para capacitaciones del equipo docente.
- Supervisión del sistema interno de la plataforma institucional, monitoreando en tiempo real las clases en curso, verificando la asignación de profesores y alumnos, y reportando fallos o inconvenientes al área de mantenimiento y desarrollo de software.
- Gestión de la comunidad de WhatsApp para docentes, proporcionando avisos importantes sobre novedades, capacitaciones y responsabilidades administrativas que deben cumplir periódicamente.
- Publicación de consejos y recomendaciones pedagógicas semanales dentro de la comunidad de docentes, con el objetivo de fortalecer su desempeño profesional.
- Diseño e impartición de capacitaciones anuales, en modalidad presencial y en streaming, sobre las responsabilidades administrativas y éticas del docente en MPEC
- Gestión del programa de becas destinado a estudiantes que no han finalizado la educación media.
- Coordinación con el área de marketing y la dirección, proporcionando ideas creativas e información clave sobre el funcionamiento del sistema, desempeño docente, nivel de ventas y satisfacción de los clientes, con el fin de optimizar la calidad del servicio.

II. DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA: SUPERVISIÓN DOCENTE Y FORMACIÓN ÉTICA EN LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA

En el ámbito formativo, enseñar va más allá de transferir contenidos académicos: supone también inculcar marcos éticos que guíen la actuación del profesorado. La supervisión combinada con programas de formación en valores se erige, por tanto, como base imprescindible para asegurar la excelencia en una enseñanza adaptada a cada estudiante. Y en un contexto donde la virtualidad es predominante, como sucede en MPEC, es necesario entender que la docencia debe hacerse patente no solo desde la impartición de conocimientos formales sino que debe asumirla con responsabilidad e integridad. Así, Zeballos (2020), quien realizó un análisis sobre entornos educativos digitales, sostiene que “la retroalimentación oportuna y contextualizada fortalece tanto la práctica docente como el compromiso ético en entornos virtuales” (p. 198).

De esta manera, la supervisión no debe ceñirse únicamente a el alcance de los objetivos académicos, sino que debe aspirar a formar también desde los valores, como la responsabilidad, la honestidad y el compromiso. En MPEC, esta tarea se ha asumido estratégicamente e incluso de han incorporado a las políticas de la institución y cursos de capacitación docente, a modo de establecer una orientación práctica y clara desde preceptos éticos. Lo anterior puede ampliarse en lo que señala Ocando Cardozo (2017), acerca de la supervisión educativa como herramienta clave para garantizar la calidad, puesto que guía, examina y acompaña la labor de los docentes desde una mirada integral y transformadora. Tomando como inspiración la formación filosófica, con especial atención a una de sus disciplinas, la ética, se ha abordado con responsabilidad profesional cada una de las decisiones tomadas, siempre evaluando los resultados que se desprenderán en términos pedagógicos y también, en función del bienestar del plantel docente. Así, coordinar, desde la filosofía como praxis fundada en los autores

mencionados anteriormente, se ha enriquecido y desarrollado como una actividad dinámica, de cuidado y eficiente.

2.1 Estructura organizativa y rol de la coordinación

De acuerdo con el organigrama de MPEC (ver figura 1), el rol de la coordinación está posicionado en un lugar clave, ya que opera en constante colaboración con las demás áreas de la empresa, como Recursos Humanos y Dirección, fundamentalmente; aunque también retroalimenta a las áreas de Marketing y Mantenimiento de Software. Asimismo, es un área que tiene a cargo a todo el plantel docente de manera directa. Este posicionamiento estratégico permite:

- Comunicación fluida entre docentes, dirección y otras áreas.
- Gestión eficiente de solicitudes de clases, asignaciones de profesores y resolución de incidencias.
- Implementación de capacitaciones y seguimiento de la práctica docente, con el fin de mantener altos estándares de calidad.

El papel de la coordinación va más allá del aspecto puramente técnico. Este rol se basa en un espacio de gestión reflexiva y liderazgo pedagógico que toma en cuenta el contexto de una institución que ofrece educación personalizada y virtual. Para ello, la coordinación se ha colocado desde la promoción de mejoras en procesos de la gestión educativa de la organización, consolidando el funcionamiento desde la construcción del sentido de pertenencia del plantel docente y el fortalecimiento de la confianza de los clientes-estudiante. Así, la experiencia profesional en MPEC no se circunscribe únicamente a la ejecución de tareas técnicas, sino que se ejecutado como un liderazgo pedagógico, lo cual contribuye positivamente en los procesos de enseñanza (Montaña Montiel, 2023).

2.3 Supervisión del desempeño docente

La supervisión se lleva a cabo a través de un seguimiento sistemático y el registro y análisis de diversos indicadores:

- Evaluación de clases e informes, para lo cual se revisa la puntualidad, la preparación de las sesiones, materiales y herramientas TIC adaptadas, nivel de propiciamiento de interacción y dinamismo.
- Llenado de rúbricas de evaluación que facilitan la evaluación del desempeño docente, ya que permite registrar el nivel de cumplimiento del perfil esperado.
- Retroalimentación constante y personalizada a docentes, a modo de orientar y recomendar acciones que optimicen su desempeño.
- Resolución de incidencias como cancelaciones, reprogramaciones, ajustes de horario, cambios de docente o suplencias con la finalidad de no afectar la continuidad de las preparaciones de los estudiantes y mantener los niveles de satisfacción.

Los procesos anteriormente descritos sirven como insumo para diseñar las premiaciones anuales, permitiendo realizar nominaciones, menciones especiales y la elección del mejor docente del año. Estas instancias de reconocimiento estimulan la identidad organizacional y, en consecuencia, la calidad del servicio educativo que se brinda. Schön (1992) sostiene que estas instancias de evaluación ética generan un perfil de educador reflexivo, ya que: “aprenden a pensar sobre su práctica mientras la ejercen, en un proceso continuo de revisión crítica y mejora” (p. 68). Por consiguiente, la intención de evaluar no se cimenta en el control y sanción, más bien apunta a estimular el desarrollo profesional con miras a una labor docente personalizada, con principios éticos y exitosa.

2.2.1 Criterios de evaluación

La tarea de supervisión del desempeño docente se realiza utilizando distintos instrumentos formales como la rúbrica de evaluación, el documento de responsabilidades docentes, en el cual se describen los llamados “mandamientos” o principios éticos que deben cumplir los educadores de MPEC al ingresar al plantel.

Figura 2

Los 10 mandamientos el docente MPEC



A través de esta propuesta ética integradora y humana de la labor docente es que se enfoca la evaluación del desempeño y supervisión. Internamente, dentro de los cursos de capacitación, estas responsabilidades éticas se denominan “Los 10 mandamientos del docente MPEC”, que cumplen la función de guiar las acciones del docente para con los estudiantes y la propia organización. Esos mandamientos son: compromiso, puntualidad, preparación, presentación, seguimiento, motivación, honestidad, fidelidad, cordialidad y aplicaciones de la política de cancelaciones de la institución. Lo que se persigue a través de este reglamento es

dar un criterio claro y homogéneo para actuar profesional y correctamente en lo pedagógico y organizativo. En ese sentido, en MPEC, la docencia no es valorada únicamente por los resultados obtenidos desde el punto de vista académico, sino también por la disposición y actitud ética del docente, que debe mantenerse en el tiempo: “enseñar es mucho más que transmitir conocimientos: es generar condiciones para el aprendizaje, mantener el vínculo humano y sostener un compromiso ético con el otro” (Bourgeois, 2005, p. 112). Con este criterio, los mismos docentes pueden autoevaluarse y formarse de manera autónoma y consciente y esa es uno de los propósitos del curso de Responsabilidades Docentes, que se imparte anualmente.

En línea con lo anterior, desde la coordinación académica se supervisa pero al mismo tiempo se incentiva a que cada sujeto se apropie, interiorice y aplique dichos criterios de manera consciente y autónoma.

2.2.2 Reconocimiento al mérito docente

MPEC, desde sus inicios, ha tenido interés en generar instancias de reconocimiento al mérito docente como parte, no solo de los objetivos de la supervisión, sino también a modo de generar un sentido de pertenencia y destacar la labor de los docentes. La premiación se da de manera anual y refuerza la cultura de la organización desde la motivación y la valoración de sus actores principales. Para ello, se ha creado un sistema de registro de distintos indicadores como el nivel eficacia en cuanto a la aprobación de los estudiantes que han sido asignados a lo largo del año, la disposición y compromiso ético y administrativo con el alumno, coordinación y dirección, y la cantidad de horas dictadas.

En función de esos registros, la coordinación y dirección se reúnen para realizar nominaciones fundamentadas y otorgar distinciones como menciones a la excelencia docente y mejor profe del año. Luego de esa definición, se organiza un evento presencial en Montevideo,

a modo de cierre de año y que, al mismo tiempo, se transmite por streaming para todos los docentes que residan en el interior del país o en el extranjero. La ceremonia de premiación implica un acto simbólico que revaloriza y motiva el trabajo de los docentes: “...el reconocimiento profesional actúa como mecanismo simbólico que visibiliza la contribución del docente y refuerza su motivación intrínseca” (Rivero y Fernando, 2022, p. 9).

2.4 Formación y capacitación docente

Otra de las tareas que forman parte del rol de coordinación académica es la formación del plantel docente. Este punto es uno de los pilares de MPEC, puesto que se entiende que en un contexto de educación personalizada, la herramienta más valiosa con la que se cuenta es la humana. Comprendido esto, desde la coordinación y dirección se impulsan propuestas de capacitación permanente, para mantener en equilibrio y calidad óptima lo pedagógico, lo petico y lo organizativo. Las instancias de formación se dan a través de distintos canales y frecuencias durante el año. Algunas son de tipo asincrónicas como las presentadas mediante recursos digitales y comunidad de intercambio y comunicación interna. Otras se dan de manera presencial y por videoconferencias. En este sentido, Marcelo y Vaillant (2013), sostiene que “la formación docente continua debe sostenerse en una mirada crítica, colaborativa y situada en el contexto real de la enseñanza” (p. 45).

2.4.1 Curso de Responsabilidades docentes

El Curso de Responsabilidades Docentes es una de las propuestas de capacitación, más fundamentales que se organizan en MPEC, y en donde se abordan temas como:

- **Ética profesional docente:** Reflexión sobre la relevancia de los 10 principios éticos del docente MPEC en la práctica educativa.
- **Manejo de la plataforma y procedimientos ideales para la toma de solicitudes de clase, registro de horas y solución de problemas frecuentes.**

- Comunicación efectiva con estudiantes, familiares y la propia empresa, fomentando la cordialidad y la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En consonancia con la perspectiva filosófica, la enseñanza se concibe como un acto ético que exige coherencia entre valores y acciones. Por ello, en MPEC se promueve el cumplimiento de responsabilidades administrativas y éticas como:

- Manejo de la plataforma MPEC (SGT, App y Web), asegurando el registro oportuno de clases y la carga de informes.
- Uso de la planilla de horas dictadas, con envío puntual para garantizar la transparencia en el pago de honorarios.
- Comunicación interna a través de canales como la comunidad de WhatsApp, donde se difunden novedades, capacitaciones y lineamientos de trabajo.
- Políticas de cancelación y reprogramación: Se exige a docentes y estudiantes respetar horarios y tiempos de aviso, evitando perjudicar la continuidad de las clases.
- Integridad y fidelidad a la empresa: de acuerdo con el principio de “fidelidad” en los 10 Mandamientos MPEC, se establece que los docentes no deben captar para su actividad privada a los alumnos gestionados por la empresa. Esta norma busca resguardar el vínculo institucional con los estudiantes, considerando que su incorporación a MPEC responde a procesos internos de inversión, coordinación y seguimiento pedagógico. De esta manera se incentiva a practicar un trabajo leal,

profesional, respetuoso y colaborativo, lo cual forma parte de la conducta ética que se persigue desde la institución¹.

En resumen, el curso abarca tanto lo ético como lo administrativo, ya que ambos aspectos se consideran caras de una misma moneda con gran impacto en la calidad del servicio educativo que se ofrece: “...la formación del profesorado no puede ser solo técnica: debe ser también crítica, ética y situada en la realidad de la práctica” (Imbernón, 2010, p.47)

¹ Cabe aclarar que dicho principio no implica que los docentes tengan exclusividad con la organización. La idea no es limitar sino invitar a mantener los alumnos captados por las redes de MPEC dentro de la órbita de MPEC, como un acuerdo de confianza y trabajo en conjunto. Eso significa que cada docente puede construir sus propias redes de alumnos, siempre que no hayan salido de MPEC.

III. APORTES MÁS DESTACABLES A LA INSTITUCIÓN

Con la filosofía y la ética como herramientas prácticas, se han podido realizar varios y sustanciales aportes a la institución durante el desempeño de ambos roles: la docencia y la coordinación. No obstante, en el presente apartado se seleccionarán algunas de las más significativas, diseñadas desde la coordinación académica de MPEC. El criterio de selección de estos aportes responde a una evaluación del impacto que han generado, tanto en lo administrativo como pedagógico. Los aportes realizados siempre han sido orientados hacia la construcción un entorno organizacional más transparente, humano y eficaz.

3.1 Desarrollo de suscripciones mensuales

El primer aporte realizado ha sido la creación un sistema de suscripciones mensuales para estudiantes. En colaboración con la dirección de MPEC, se diseñó este sistema que se encuentra regulado mediante un contrato formal, en el que ambas partes, alumno-cliente y organización, se comprometen a un determinado plan de estudios. Las suscripciones se configuran de acuerdo a distintas frecuencias semanales y duración del acompañamiento, y están dirigidas a los tres niveles académicos (primaria, secundaria y universidad), así como también apunta a la formación en idiomas extranjeros y diferentes herramientas informáticas. El instrumento de la suscripción surge como un mecanismo que motiva el compromiso y continuidad con la preparación de los estudiantes, a través de clases de apoyo con un docente particular experto en la materia e idóneo en educación personalizada.

La propuesta de Dewey (1916), en este sentido, ha servido para configurar un programa de suscripción en materia de educación, ya que se fundamenta en el principio de equidad del acceso al conocimiento. Dada las características del contrato elaborado, este sistema de clases permite ofrecer un servicio más económico, y por lo tanto, adaptado a las necesidades del entorno socioeconómico del país. Dewey (1916), con su mirada pragmática de la educación,

invitó a pensarla como un proceso en permanente transformación, que debe responder al contexto y que para ello, es de vital importancia crear sistemas organizados de planificación y continuidad en lo que se refiere al ejercicio de la educación.

Las suscripciones permiten una programación anticipada y continua de las clases, fijar un presupuesto para el estudiante y un ingreso previsible para la empresa, lo cual aporta sistematización y eficiencia en lo operativo y en lo pedagógico. Así, este aporte puede fundamentarse en lo expresado por Freire (1968), quien afirma que dialogar y organizar permite una participación activa necesaria en la educación, y esto se facilita a través del acceso a cualquiera de los planes de suscripción diseñados. Esta modalidad de acceso al servicio de MPEC genera una comunicación constante entre alumnos, responsables, docentes y coordinación que, en hechos, se traduce en una preparación sumamente adaptada a las particularidades de los estudiantes. La ética del cuidado de Noddings (1984) también ha servido de inspiración para pensar y elaborar este aporte. El contrato no solo establece obligaciones para los clientes-alumnos, sino derechos que MPEC debe garantizar. El pacto es recíproco y la organización se compromete a “cuidar”, en términos de Noddings, al otro, con responsabilidad y sensibilidad.

En definitiva, los planes de suscripción representan, al fin y al cabo, un instrumento de planificación pedagógica basado en la transparencia y confianza entre ambas partes, lo cual, según Ibáñez-Martín (2009), comparte al afirmar que la gestión educativa genera procesos de mejora sostenidos siempre y cuando se fomente una educación sistematizada y con fundamentos éticos. Así, este aporte desde la coordinación ha permitido articular distintos aspectos como lo administrativo y lo ético aplicado a la educación personalizada, con adaptación a los retos actuales en dicha materia, logrando que MPEC se posicione más aún en su aspecto innovador.

3.2 Sistematizaciones de procesos institucionales

La sistematización de procesos, lejos de restringir las acciones, permite, desde el aporte profesional fundado en la filosofía, construir coherencia y progreso al interior de la organización educativa. Como se detalló anteriormente, la abrupta transformación a la virtualidad que tuvo que realizar MPEC en el contexto de pandemia, hizo indispensable la implementación de procesos más y mejor sistematizados que garanticen la eficiencia del servicio. En colaboración con el área de Recursos Humanos y la Dirección, la coordinación académica elaboró criterios estandarizados de acción para diversos procesos institucionales, procurando siempre no perder el vínculo humano tan fundamental en el marco de la educación personalizada.

3.2.1 Adaptación virtual del proceso de selección docente

Uno de esos procesos sistematizados por la coordinación fue el sistema de contratación de nuevos docentes. Al abocarse casi en su totalidad al trabajo virtual, MPEC necesitó elaborar un proceso de selección docente sistematizado para su nueva realidad remota. El mismo se construyó y segmentó en seis etapas y se establecieron canales de comunicación digitales fijos y formales. Las etapas diseñadas son:

- Preselección de currículums según perfil académico y actitudinal.
- Presentación institucional mediante video y documentos explicativos.
- Evaluación de una clase modelo grabada por el postulante, según rúbrica predefinida
- Aplicación de un test psicológico basado en el modelo de los “*Big Five*”.
- Entrevista personal virtual.
- Firma de contrato, registro y alta en plataforma digital, y capacitación inicial.

La implementación de este protocolo responde a la demanda de eficacia y equidad en la gestión institucional. En este sentido, la ética organizacional en el ámbito educativo requiere la

creación de estructuras que aseguren igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y distribuyan de modo justo responsabilidades y beneficios (Castro-Zapata et al., 2022). Asimismo, retomando el enfoque crítico de Freire (1968), la sistematización de procesos debe leerse como una herramienta transformadora, capaz de responder a las realidades sociales de los sujetos implicados, y de fomentar un acceso democrático y participativo a las instancias educativas, como lo es el ingreso a la docencia.

El proceso no solo cumple con una función operativa, sino que también actúa como un filtro ético-pedagógico: garantiza que quienes ingresen al plantel compartan los valores fundacionales de la institución, entre ellos, la motivación, la empatía, la capacidad de adaptación a distintos entornos y el compromiso con el aprendizaje del otro.

3.2.2 Creación de rúbricas de evaluación del desempeño docente

Otro aporte sustancial ha sido el diseño de una rúbrica de evaluación docente, concebida como una herramienta para el acompañamiento y mejora continua. Esta rúbrica contempla dimensiones como:

- Puntualidad y cumplimiento administrativo
- Preparación pedagógica y metodológica
- Adaptación a los requerimientos del estudiante
- Comunicación con la empresa, estudiantes y familias
- Responsabilidad ética y profesionalismo
- Retroalimentación y uso de materiales apropiados
- Adaptabilidad a la modalidad online y uso adecuado de TIC
- Compromiso ético, presentación personal y motivación

Su aplicación es sistemática y permite realizar diagnósticos precisos sobre el desempeño de cada docente. La evaluación puede complementarse con observaciones directas, revisión de clases grabadas y devoluciones por parte de estudiantes y sus familias. Lejos de enfocarse en la sanción, esta modalidad busca acompañar trayectorias de mejora continua y consolidar el vínculo pedagógico. En esta línea, Noddings (1984) plantea que una práctica educativa ética debe partir del cuidado auténtico hacia el otro, entendiendo la evaluación como una oportunidad para escuchar, comprender y responder desde su contexto y necesidades particulares.

En esta misma línea, desde la filosofía práctica, la evaluación docente sistematizada puede entenderse como parte de una praxis ética, en la que la técnica no se disocia del sentido moral de la acción. La perspectiva de Mèlich (2001) sostiene que la educación cobra valor ético cuando no se limita a la transmisión de saberes, sino que configura modos de estar con el otro fundados en la responsabilidad y la reciprocidad. Así, los instrumentos institucionales de evaluación deben promover el juicio crítico, el diálogo y el cuidado pedagógico como principios orientadores del trabajo docente.

Además de cumplir una función diagnóstica y formativa, las rúbricas de evaluación docente también sirven como uno de los insumos principales para el proceso de reconocimiento anual al desempeño profesional. La institución organiza, al finalizar cada año lectivo, un evento presencial en Montevideo, con transmisión en streaming para docentes del interior o del extranjero, en el que se otorgan los premios al “Mejor docente del año” y menciones especiales a la excelencia docente. Las nominaciones se basan en diversos criterios, como el nivel de aprobación de sus estudiantes, la cantidad de horas dictadas y, especialmente, su compromiso ético y administrativo con la empresa. Esta instancia no solo permite visibilizar y celebrar las buenas prácticas, sino que también fortalece el sentido de pertenencia institucional y la motivación del equipo docente: “El reconocimiento no es un simple gesto simbólico, sino una forma de justicia que afirma el valor del otro y promueve la autorrealización en el marco de una

ética profesional compartida” (Román Maestre, 2016, p. 72). Desde la coordinación de MPEC se cree firmemente en que, cuando el buen desempeño es reconocido públicamente, se fomenta un buen ambiente laboral, mayor compromiso y motivación alineada con las metas académicas y administrativas.

3.2.3 Seguimiento de plataforma institucional (SGT)

Una de las funciones más técnicas pero fundamentales de la coordinación en MPEC es hacer el seguimiento periódico de la plataforma digital institucional o SGT (Sistema General Total). Esta herramienta, diseñada desde el área de mantenimiento y desarrollo de software, fue creada a partir de una inyección de capital de inversión ganada por MPEC. Fue pensada y diseñada como una herramienta de gestión educativa original, en donde se centralizan la mayoría de procesos administrativos y comunicacionales entre la dirección, coordinación, estudiantes y docentes. Desde el SGT se puede observar en tiempo real las solicitudes de clase que son enviadas por los alumnos registrados, las cuales contienen el detalle de la materia, el nivel, fecha de inicio escogida, tipo de preparación, frecuencia semanal y rangos horarios disponibles. Por otro lado, también se puede acceder a la lista de profesores contratados, materias a las que han sido asociados, cantidad de horas dictadas, alumnos asignados, clases confirmadas e informes subidos. Incluso, la plataforma posee un sistema de calificación de docentes. Al finalizar una sesión de clase, los alumnos pueden enviar su evaluación del docente a través de un sistema de puntuación por estrellas, retroalimentación que también se toma en cuenta para las premiaciones anuales.

Si bien el SGT constituye una herramienta que simplifica procesos, no está exenta de limitaciones y errores. Por esa razón, desde la coordinación se ha aportado significativamente sistematizando el proceso de revisión de solicitudes de clase, ya que, estas constituyen un registro fundamental, tanto para la elaboración de los honorarios de los docentes, así como también para el control del consumo de horas compradas por los estudiantes.

Esta tarea, que en principio parece únicamente técnica, impacta directamente en la transparencia de la organización, y más globalmente, en la cultura organizacional. Llevar a cabo esta sistematización no solo ha sido una tarea de gestión sino un compromiso ético, puesto que cuando existen diferencias entre lo registrado en la plataforma y lo que declara un estudiante o un profesor, se producen malentendidos y conflictos que afectan en el rendimiento financiero de la empresa, el ambiente de trabajo y en la confianza de los clientes.

Cabe recordar que cada alumno, una vez registrado formalmente en la plataforma, adquiere un paquete de horas (cuponera virtual) y, al finalizar cada clase, el docente registra cuántas horas dictó, las cuales se descuentan automáticamente del saldo disponible. Por ello, el monitoreo constante de las solicitudes y sus estados (enviadas, pre-aceptadas, aceptadas, dictadas, validadas), resulta indispensable para el buen funcionamiento del sistema y la fiabilidad de los registros. Este seguimiento ha implicado también una revisión de las fechas, la coherencia entre lo registrado y lo efectivamente dictado, así como la comunicación directa con docentes y alumnos ante inconsistencias detectadas.

La sistematización de este proceso ha disminuido de manera significativa las incidencias vinculadas al cálculo de sueldos docentes y a los pagos de los clientes, fortaleciendo la confiabilidad del servicio y reduciendo los conflictos administrativos. Como señala Ibáñez-Martín (2009), “la calidad en la gestión educativa no depende solo de la eficacia técnica, sino de la transparencia, la fiabilidad de los sistemas y la responsabilidad ética de quienes los gestionan” (p. 104). De este modo, el seguimiento riguroso del SGT no solo cumple una función operativa, sino que expresa un compromiso con la integridad y la transparencia organizacional.

Además, en tanto sistema de registro compartido por docentes, estudiantes, coordinación y dirección, el SGT se constituye como una herramienta de corresponsabilidad. Permite que cada actor conozca y se haga cargo de su parte del proceso educativo y

administrativo, en consonancia con el principio de transparencia institucional. Como plantea Nussbaum (1997), formar parte de una comunidad educativa ética implica “adquirir no solo conocimientos, sino también la disposición a rendir cuentas y participar en la vida colectiva con responsabilidad” (p. 65).

El proceso de revisión y mejora continua de esta herramienta tecnológica innovadora desarrollada por el área de software se inscribe, así, en una visión de la gestión académica como espacio de reflexión ética y organizacional, en donde los recursos digitales no sustituyen el vínculo humano, pero sí lo estructuran, respaldan y facilitan.

3.2.4 Programa de Becas: sistematización de procesos y acompañamiento ético-pedagógico

Un aporte importante más realizado desde el área de coordinación académica ha sido la sistematización y seguimiento del programa de becas gestionado en conjunto con una fundación sin fines de lucro (*Fundación 3F*), cuyo objetivo es contribuir a la reducción del rezago educativo en Uruguay, facilitando el acceso a preparación académica a jóvenes que no han culminado la educación media. La fundación está asociada a varias y distintas empresas educativas privadas para que cada una de ellas, según sus propios modelos de enseñanza, puedan otorgar becas de acuerdo a los requisitos y objetivos estipulados por la propia fundación.

MPEC es la única institución educativa asociada a esta fundación que brinda clases personalizadas uno a uno de manera virtual. Los beneficiarios del programa de MPEC reciben hasta 18 horas por materia con un 80% de cobertura económica, como parte de una política educativa inclusiva orientada a ampliar las oportunidades de acceso a la educación y al mundo laboral.

El rol desempeñado en la institución incluyó el diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integral para la gestión de este programa, incluyendo las siguientes tareas:

- Recepción y gestión de lista inicial de postulados proporcionada por la fundación en base a criterios de edad, situación académica y último centro educativo al que asistieron (admitiendo únicamente a quienes provienen del sistema público).
- Ejecución del contacto inicial y coordinación entrevistas virtuales, en las que se evalúa la adecuación del postulante al programa y se establecen las primeras pautas de trabajo conjunto.
- Diseño de un formulario de entrevista personalizada con criterios de evaluación cualitativos y una rúbrica de puntuación que permite valorar factores como motivación, situación familiar, condiciones económicas y nivel de compromiso.
- Asignación personalizada de docentes por materia, considerando disponibilidad horaria, estilo de aprendizaje del estudiante y tipo de preparación requerida.
- Capacitación inicial al estudiante sobre el funcionamiento de la plataforma institucional (registro, solicitud de clases, uso de cuponerías virtuales) y comunicación institucional.
- Acompañamiento permanente, a través de un canal personalizado de WhatsApp para cada estudiante, donde se realiza seguimiento del proceso, resolución de incidencias, monitoreo del cumplimiento de clases, fechas de exámenes y refuerzo motivacional mediante mensajes y estrategias personalizadas.

En cuanto al último punto descrito, es necesario detallar que los becarios poseen un perfil complejo, ya que provienen, en su totalidad, de contextos socioeconómicos en vulnerabilidad. Así, estos estudiantes han abandonado el sistema educativo, poseen recursos económicos escasos, vienen de un contexto familiar problemático o difícil y, muchas veces, presentan

niveles de desmotivación y ansiedad muy altos. Incluso, muchos pueden poseer problemas de aprendizaje, dificultades psicológicas o condiciones psiquiátricas. Por estas razones, la coordinación no ha tomado el programa de becas solo como una tarea administrativa, sino como una oportunidad para aplicar principios éticos fundamentales que, de alguna manera, restaure la confianza de estos estudiantes, no solo con su formación académica, sino humanamente, consigo mismos.

Para efectuar este tipo de acompañamiento sensible y éticamente comprometido desde la coordinación, hay que tener en cuenta los contextos puntuales de cada sujeto. En ese sentido Jonas (1995), manifiesta que debemos acercarnos a los otros desde una responsabilidad ética y con soporte en el principio del cuidado de su futuro, puesto que, sin lugar a dudas, las acciones afectan a los demás, sobre todo cuando se trata de personas en situaciones vulnerabilidad. Esa intención debe estar armonizada correctamente con las metas académicas que le dan sentido a todo el programa de becas. Por ello, hay que garantizar que se cumpla el objetivo de que culminen sus estudios medios, al mismo tiempo que se les da soporte emocional desde la motivación y seguimiento personalizado. Cuando Bárcena (2006) declara que enseñar es “dar lugar a otro” está justamente vislumbrando la dimensión ética que implica acompañarlos en su aprendizaje, restauración de su confianza y ampliación de posibilidades para desarrollarse personal y profesionalmente en la vida. Así, desde la coordinación de MPEC se ha procurado garantizarles, desde un compromiso social, ese espacio del que, por diversos motivos, han sido excluidos.

Específicamente, para lograr todo lo anteriormente descrito, se han sistematizado los procesos de entrevistas personales a cada postulante de beca, la asignación del docente idóneo para su preparación y el seguimiento de la misma. Todas estas mejoras han generado un fortalecimiento creciente en la gestión del programa, lo que se ha traducido en mejorías en los resultados iniciales, así como también en las autopercepciones de los becados, que más allá del

logro o no de su objetivo formativo, alcanzan un mejor nivel de motivación y autoconfianza. Honnet (2007), al respecto de la inclusión social, dice que solo se logra cuando las personas entienden de qué manera pueden formar parte de una comunidad, y esta les reconoce sus particularidades.

El compromiso con el programa de becas asumido desde la coordinación de MPEC se relaciona íntimamente con la formación filosófica, ya que ha otorgado la visión y sensibilidad pertinente para ejercer acciones concretas en pos de conseguir mejorías en los vínculos y en lo político-social.

3.3 Creación de comunidad docente en entorno digital

Teniendo en cuenta que MPEC se configura como una empresa educativa virtual, en donde las instancias presenciales son muy puntuales y escasas, ha sido necesario crear una modalidad de comunicación interna eficaz, interactiva y útil. Así es como desde la coordinación se aporta la construcción de una comunidad docente virtual, utilizando WhatsApp como plataforma digital. Esta acción estratégica no solo permite una comunicación interna fluida y clara, sino que también ha servido para afianzar el trabajo colaborativo y la identidad organizacional. La virtualidad posee defectos y virtudes, y en cuanto a lo primero, uno de los principales aspectos que se ponen en riesgo con ella es el vínculo humano. Por esta razón, la comunidad de WhatsApp permite mantener una cercanía con todo el plantel, con fines formativos, administrativos y relacionales. En línea con lo expresado por Skliar (2012), la educación trasciende la transmisión de contenidos, va más allá, construyendo un espacio y tiempo en donde se espera y se escucha. Este aporte, entendido así, implica entonces una práctica revestida de sentido ético y afectivo.

La comunidad fue diseñada con una estructura funcional y pedagógica definida, compuesta por los siguientes espacios:

- Canal de avisos, el cual sirve para difundir novedades de la empresa, notificaciones administrativas, tips de docencia a modo de mantener una capacitación continúa. El canal es unidireccional, ya que permite únicamente reaccionar o hacer comentarios cortos.
- Subgrupos por áreas de conocimiento: agrupamientos temáticos (por ejemplo, Ciencias Sociales, Ciencias Exactas, Idiomas) donde los docentes pueden compartir recursos, estrategias didácticas, experiencias de clase, y generar sinergias con colegas de la misma especialidad.
- Chat general de profesorado y coordinación: grupo principal en el que participan todos los docentes junto a la coordinación académica y la dirección. En este espacio se plantean temas de discusión entre todos los docentes, para fomentar la reflexión y asimilación de las normas éticas y administrativas de la organización. La coordinación funciona aquí como moderador, aclarando, ampliando e incentivando la participación de los docentes.

La comunidad virtual de docentes, actualmente, ha servido para acortar distancias, fortalecer vínculos, comunicar eficazmente y mejorar el desempeño docente y, en definitiva, el servicio educativo en general. Tenti Fanfani (2008), afirma que, un canal institucional como el aportado, permite desarrollar una “pedagogía de la reciprocidad”, en donde los conocimientos son construidos y transmitidos entre docentes, de manera colaborativa.

En este marco, la interacción cotidiana se convierte en una forma de cuidado mutuo, en la que circulan no solo informaciones institucionales, sino también saberes, experiencias y apoyo emocional. Desde una mirada de la gestión educativa, este tipo de aporte, en palabras de Costa (2012), hace que se construya una comunicación interna positiva que “permite alinear los valores institucionales con las prácticas cotidianas, favoreciendo la participación y el compromiso del personal” (p. 103).

Es pertinente aclarar que la comunidad virtual está en constante renovación y reconfiguración, y requiere una atención permanente y pensada para obtener distintos propósitos. Asimismo, permite escuchar y conocer distintas formas de pensar la educación que retroalimentan la labor de coordinación y la docencia. Santos Guerra (2014) afirma, en ese sentido, que lo educativo progresa cuando los principales actores colaboran entre sí en función de la construcción de un sentido de pertenencia que los identifica, y no solo desde lo meramente técnico. Bajo esta perspectiva, la comunidad docente virtual refuerza el lazo humano que sostiene el proyecto educativo de MPEC, más allá de la distancia física o de la modalidad.

3.4 Diseño de curso de capacitación responsabilidades docentes

Uno de los aportes más sustanciales a la cultura institucional de MPEC ha sido el diseño e implementación del Curso de Capacitación en Responsabilidades Docentes, impartido anualmente de forma presencial. También se elaboró una versión grabada dirigida a los docentes del interior y del extranjero, que incluye actividades y evaluaciones online. Este curso está dirigido a los nuevos integrantes del plantel docente, así como a quienes deseen actualizar sus conocimientos en torno a las responsabilidades éticas y administrativas que implica la labor docente dentro del modelo educativo personalizado de la institución. El Curso de Capacitación en Responsabilidades Docentes constituye el aporte más trascendental en materia de formación continua para el plantel de MPEC y se ha orientado desde una concepción ética.

El curso se desarrolla con base en dos ejes temáticos importantes.

- Los 10 mandamientos del docente MPEC: En este eje temático se desarrollan los principios éticos que forman parte de la política institucional, que fueron descritos anteriormente.

- Responsabilidades administrativas: aquí se hace hincapié en las buenas prácticas en relación a la plataforma institucional, como la carga de informes a tiempo, el registro correcto de horas, comunicación interna y externa efectivas, etc.

De manera integral, el diseño del curso fue pensado desde la experiencia profesional ganada, sumado a la formación filosófica formal. Así, dicha instancia de capacitación está construida desde el precepto de que el cumplimiento de lo administrativo también forma parte del compromiso ético. Por ello, no se imparte información sobre procedimientos técnicos únicamente, sino que se abre la posibilidad de entrar en reflexión y debate acerca de los principios que sustentan el cómo hacer, desde el por qué hacerlo, invitando a repensar ese sustento y reconstruirlo, lo cual es filosofía en acción y aplicada a la educación.

Las dos dimensiones del curso logran abarcar dos aspectos fundamentales del docente MPEC. Por un lado, permite comprender la importancia que tiene el cumplimiento de las responsabilidades administrativas, ya que, cualquier omisión o error desata consecuencias directas sobre el funcionamiento de la empresa. Eso hace que se pierda la confianza de los clientes, y que la imagen institucional y de los docentes se vea afectada. Para lograr tal comprensión, se plantea lo administrativo desde sus fundamentos éticos.

Por otro lado, se trata con especial atención el tema de la ética profesional específica de la organización que, si bien fue diseñada puntalmente para la realidad de MPEC, no es para nada ajena a la labor docente en términos universales. Aquí se presenta la premisa de que el profesor, desde su trabajo virtual y personalizado, no debe entenderse como un sujeto aislado o desvinculado de la institución, por lo que la representa en todo momento, a través de sus acciones, tanto académicas como administrativas. Cuando comprende esto, a continuación se vuelve necesario asimilar y practicar asiduamente los mandamientos éticos que forman parte de la identidad organizacional de MPEC. Para hacer especial énfasis en esta idea, Tenti Fanfani

(2007), dice claramente que los docentes son sujetos morales, cuyo espacio de acción siempre es público, es decir, que se legitima a través de la correspondencia entre lo que dice y lo que hace.

Aprovechando el espacio de formación docente, siempre se vuelve imprescindible tratar como otro punto fundamental, la importancia e impacto del programa de becas que MPEC gestiona en alianza con la Fundación 3F. Como se ha descrito anteriormente, el perfil de los estudiantes que provienen de estas convocatorias implica un desafío pedagógico y humano más significativo. Por ello, en el curso se hace énfasis en la responsabilidad social que los docentes tienen desde su rol y se los concientiza acerca de los aspectos de liderazgo y agente motivador que deben desarrollar para lograr que estos estudiantes alcancen sus metas académicas, las cuales tienen impacto directo en sus proyecto de vida. Si no se tiene en cuenta esta profundidad y responsabilidad, y el docente se ciñe estrictamente a la impartición genérica de contenidos, no solo se pone en riesgo el objetivo o meta estadística o académica, sino que se pierde el verdadero sentido del programa.

En definitiva, el diseño del curso de responsabilidades docentes constituye, tal vez, el mayor aporte desde el ingreso a MPEC, puesto que ha permitido un mejor desempeño docente y más comprometido éticamente con su labor, lo cual se ve reflejado en la cultura organizacional. Ibáñez-Martín (2009), expresa que cuando lo que se quiere es configurar una organización educativa eficaz, se deben alcanzar las metas a través de valores claros en cada proceso y relación; en ese sentido, se ha aportado significativamente.

IV. CONCLUSIONES

- El presente estudio de caso pone de manifiesto que la formación en filosofía y su aplicación práctica constituyen una herramienta indispensable dentro del ámbito educativo. La praxis filosófica cimentada en autores como Freire, Dewey, Noddings y Vaz Ferreira, han permitido ejercer roles de docencia personalizada y coordinación académica con sentido crítico, reflexivo y ético, pensando y adaptando las acciones de acuerdo contextos específicos y complejos.

- La coordinación académica no se agota en ejecución de procesos técnicos o puramente administrativos, sino que puede y debe expandirse y complementarse desde una postura de liderazgo éticamente practicado y enfocado en la mejora educativa en general.

- El caso describe cómo una formación en filosofía se vuelve fundamental si lo que se quiere es ejercer roles dentro del ámbito educativo con humanidad y responsabilidad. Las capacidades que otorga la formación filosófica, como lo son el pensamiento crítico y la búsqueda permanente del diálogo respetuoso, no solo han dado solvencia dentro de la gestión educativa sino que, además, la han enriquecido.

V. RECOMENDACIONES

- Fomentar una formación filosófica para docentes y demás actores clave de los entornos educativos de todos los niveles, puesto que humaniza y contextualiza la toma de decisiones.
- Repensar la coordinación académica como una oportunidad de liderazgo pedagógico, que gestiona y, al mismo tiempo, forma éticamente a los docentes y cuida los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde la sistematización y compromiso humano.
- Procurar la construcción de más y mejores modelos de educación personalizada como las de MPEC a fin de contrarrestar los desafíos actuales en materia de educación. Los perfiles complejos de estudiantes que, por sus singularidades físicas, psicológicas o socioeconómicas, no logran adaptarse a los sistemas educativos tradicionales y estandarizados, podrían ser recuperados desde este tipo de enfoques educativos.

VI. REFERENCIAS

- Bárcena, F. (2006). *La educación como acontecimiento ético*. Editorial Popular.
- Bourgeois, E. (2005). *La formación de las competencias profesionales: una aproximación crítica*. Gedisa.
- Castro-Zapata, E., Guateque-Londoño, J., & Londoño-Bonilla, P. (2022). Importancia y relación entre la educación integral, la calidad y la equidad educativa, y el directivo docente. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 6(11), 262–280. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog22.11061118>
- Costa, J. (2012). *La comunicación en acción: comunicación interna, institucional, integral*. Paidós.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. Macmillan.
- Freire, P. (1996). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. Siglo XXI Editores.
- Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Honneth, A. (2007). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica.
- Ibáñez-Martín, J. A. (2009). *Filosofía de la educación hoy: conceptos, autores, temas*. Dykinson.
- Jonas, H. (1995). *El principio de responsabilidad: ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Herder.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2013). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Editorial Narcea.

- Mèlich, J.C. (2001). *La educación como acontecimiento ético*. Publicacions de l'Abadia de Montserrat.
- Montaña Montiel, L. G. (2023). Aproximación a la influencia del liderazgo educativo y pedagógico. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 6045–6056. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8198
- Noddings, N. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. University of California Press.
- Nussbaum, M. (1997). *Cultivating Humanity: A Classical Defense of Reform in Liberal Education*. Harvard University Press.
- Ocando Cardozo, H. Y. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42–57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>
- Rivero Cancela, L., & Ferrando, F. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: nuevos enfoques y evidencias. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 13(1), 5–22. <https://doi.org/10.18861/cied.2022.13.1.3094>
- Román Maestre, B. (2016). *Ética en los servicios sociales*. Herder.
- Santos Guerra, M. A. (2014). *La escuela que aprende: hacia una educación de calidad con equidad*. Narcea.
- Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós.
- Skliar, C. (2012). *Pedagogía de la interrupción: Pensar la educación desde la filosofía*. Noveduc.

Tenti Fanfani, E. (2007). *El oficio de docente: Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*.

Siglo XXI Editores.

Tenti Fanfani, E. (2008). *La condición docente*. Siglo XXI Editores.

Vaz Ferreira, C. (1910). *Lógica viva*. Imprenta Nacional.

Zeballos, M. (2020). Acompañamiento pedagógico digital para docentes. *Revista Tecnológica-*

Educativa Docentes 2.0, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i2.164>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Rúbrica de evaluación del desempeño docente



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DOCENTE (Para control interno)

Profesor: _____

Fecha: ____/____/____

1- Con respecto a los alumnos/clientes:

- Hace una preparación previa de la clase a dictar, de acuerdo al nivel y necesidades del alumno
- Llega en hora a la clase pactada
- Su presentación personal es acorde a la situación
- Se comporta con familiares y alumnos de manera adecuada (cordialidad y respeto)
- Desarrolla la clase de manera que busca, permanentemente, la atención y comprensión del alumno
- Se muestra dispuesto a absolver todas las dudas que surjan durante la clase
- Se preocupa porque el alumno tenga todos los materiales necesarios para la preparación, haciendo que los consiga o facilitándoselos
- Se comunica efectivamente con los familiares a cargo (informa el progreso de las clases, la actitud del alumno, los sucesos relevantes surgidos)
- Solicita al alumno o encargado que valide las horas de clase dictadas, al finalizar la sesión.
- Solicita al alumno o encargado que re-agende la siguiente sesión de clase.
- Dicta todas las clases que sean necesarias hasta su preparación (no lo abandona)
- Intenta cumplir con los días y los horarios pactados con el alumno o encargado.
- Notifica, con la anticipación adecuada, cancelaciones de clases.
- Consulta y re-coordina con el alumno o encargado, de manera pertinente, cualquier tipo de cambio en las fechas u horarios pactados de clases.
- Se interesa por la dedicación del alumno más allá de la clase, dejándole deberes o haciéndole seguimiento, manteniendo una comunicación apropiada con él o sus familiares

Puntaje: ____
15

Si cumple de 0 a 4 ítems

Deriva a Dirección - Evaluar discontinuación en la empresa

Si cumple de 5 a 10 ítems

Deriva a RRHH - Hacer seguimiento general y personal

Si cumple de 11 a 15 ítems

Deriva a Coordinación - Hacer seguimiento específico

2- Con respecto a la relación con la empresa:

- Se muestra interesado en tomar alumnos mediante la revisión asidua de las solicitudes en la app o contestando apropiadamente a los llamados masivos o privados
- Notifica en tiempo y forma cualquier inconveniente con el funcionamiento de la aplicación
- Notifica en tiempo y forma cualquier inconveniente con una solicitud en particular
- Consulta adecuadamente sobre cualquier duda que tenga sobre el inicio de una clase
- Cuando toma una clase, se compromete a cumplir todos los puntos de la rúbrica alumno/cliente
- Mantiene una comunicación cordial y efectiva con la empresa
- Informa en tiempo y forma sobre cualquier suceso relevante durante las clases
- Se muestra dispuesto a sortear inconvenientes como distancia, falta de material o urgencia de las clases
- Cumple adecuadamente con las exigencias administrativas de la empresa :
 - Registra todas sus clases a través de la plataforma, conjuntamente con el alumno (no da por fuera)
 - Carga las horas al finalizar la clase
 - Pide validación de las horas al finalizar la clase
 - Pide re-agendar las siguientes clases a través de la plataforma
 - Realiza los informes al finalizar cada clase
 - Lleva el control, correctamente, de las fechas y cantidad de horas dictadas a sus alumnos mediante el llenado de la plantilla de horas mensual
 - Envía la plantilla de horas en tiempo y forma
 - Envía número de cuenta para depósito
- Asiste y participa activamente en todas las capacitaciones y reuniones agendadas durante el año
- Muestra una actitud de respeto y colaboración con la empresa
- Es creativo, sugiere ideas a la empresa
- Se interesa por resolver los problemas surgidos con respecto a la plataforma, a la relación con los alumnos/clientes y con la parte administrativa
- Emplea distintos recursos y métodos para adaptarse al perfil del alumno
- Posee, busca o crea material acorde a la preparación del alumno

Puntaje: ____
15

Si cumple de 0 a 4 ítems

Deriva a Dirección - Evaluar discontinuación en la empresa

Si cumple de 5 a 10 ítems

Deriva a RRHH - Hacer seguimiento general y personal

Si cumple de 11 a 15 ítems

Deriva a Coordinación - Hacer seguimiento específico

Anexo 2. Documento de Responsabilidades docentes MPEC anexo al contrato laboral



Las responsabilidades de los docentes comprenden:

Comprometerse con el alumno que tomaron:

Una vez que el docente toma un alumno, deberá garantizarle la asiduidad de clases que se pactó inicialmente.

Llegar puntual a la clase. Comenzar la clase a la hora acordada es fundamental.

Además, asegurarles una clase de hora y media como mínimo (salvo que previamente se haya acordado una clase de menor duración).

Nunca cancelar clases en el mismo día. De la misma manera que les exigimos a los alumnos no cancelar clases a los docentes en el mismo día porque se les cobra, exigimos a los docentes un comportamiento acorde. **Las clases coordinadas no podrán ser canceladas en el mismo día.**

Preparar las clases con anticipación, utilizar ejemplos didácticos para cada clase que pudieran servir al alumno para comprender mejor el tema.

Completar **el informe docente** luego de cada clase.

Estar vestido y presentado adecuadamente para ejercer el rol, recordando que representan a la organización.

El docente **nunca podrá recibir un pago en efectivo por parte de los padres bajo ningún concepto,** aún si al cliente se le acabara el saldo disponible y necesitara más clases.

Este tema deberá reportarse con la empresa, y la misma es la única quien puede efectuar manejo de efectivo y distribución de horas.

Recibir un pago **es considerado una falta grave a sus deberes como empleados de la organización.**

Si el docente no avisara a la empresa que no le acreditaron las horas y brinda de cualquier manera más clases al alumno, la empresa no se responsabiliza por abonarle al docente las horas impartidas en caso que el cliente no pague su nueva cuponera.

Ética docente:

Todo estudiante que solicite apoyo directamente a un profesor, al que conocieron por su labor ejerciendo tareas como docente de Mi profe en casa, deberá representar siempre a la organización y no podrá tomar alumnos o hacer

negocios personales haciendo uso de las redes creadas por la organización.

Estos alumnos **deberán ser derivados a Mi profe en casa sin ninguna excepción.**

Cursos y actividades complementarias. La empresa convocará a sus docentes a efectuar cursos para formación de las habilidades a la hora de dar clase, de manera de tener mayores herramientas a la hora de trabajar.

El sueldo de cada mes se realiza en base a lo **registrado en la plataforma**, pero a efectos de tener un mayor control de las horas trabajadas, **les solicitamos que envíen el último día del mes una planilla** con el detalle de todas las horas de clase dictadas en el mes, especificando alumno y nivel.

Nombre completo: _____

Cédula: _____

Firma: _____

Anexo 3. Fotografías de eventos de capacitación y premiación de MPEC



Anexo 4. Plataforma de gestión institucional SGT: seguimiento y solicitudes

Visión general de solicitudes de clase en tiempo real desde el SGT

#	Alumno	Curso	Profesor	Fecha	Observaciones	Estado
16379	[Redacted]	Ética y Relaciones con la prensa	[Redacted]	2025-04-10 13:13:54		Enviada
16378	[Redacted]	Apoyo general 2do de primaria	[Redacted]	2025-04-10 09:20:44		Pre-aceptada
16377	[Redacted]	Metodología Cuantitativa (Fac. Psicología)	[Redacted]	2025-04-10 02:52:54		Enviada
16376	[Redacted]	Matemática 01	[Redacted]	2025-04-10 01:53:15		Pre-aceptada
16375	[Redacted]	Matemática 04	[Redacted]	2025-04-09 17:25:27		Pre-aceptada
16372	[Redacted]	Filosofía 4to de liceo	[Redacted]	2025-04-08 23:23:18		Aceptada
16369	[Redacted]	Neuropsicología	[Redacted]	2025-04-08 16:43:48		Dichada
16370	[Redacted]	Neuropsicología	[Redacted]	2025-04-08 16:43:48		Aceptada
16368	[Redacted]	Matemática 3ro de liceo	[Redacted]	2025-04-06 14:38:09		Aceptada
16366	[Redacted]	Matemática II de 5to	[Redacted]	2025-04-07 18:28:45		Dichada

Visión de una solicitud en específico desde el SGT

Clase agendada
 Fecha: 14-04-2025
 Horas: 10:30
 Profesor: [Redacted]

Detalles de la solicitud

Alumno: [Redacted]
 Curso: Filosofía 4to de liceo
 Prueba: Clases para ir llevando el curso
 Fecha de la prueba: -
 Fecha de inicio: 14-04-2025
 Cantidad de veces por semana: 1
 Observaciones:
 Presencial: SI
 Estado de la solicitud: **Aceptada**

Horarios

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
6:00							
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
10:30	[Redacted]			[Redacted]			
11:00							
12:00							

Visión de un informe subido al SGT por parte de un docente

Informe del docente

Fecha: 31-03-2025

Clase número: 3 Asignatura: Inglés 01

Docente: [Redacted] Alumno: [Redacted]

Temas tratados y ejercicios propuestos
 spelling, verb Tuber

¿El alumno hizo los deberes de la clase anterior?
 Sí
 No

Adaraciones
 Hablar de lo que te gusta y lo que no te gusta

Deberes para la próxima clase
 Escribir su rutina

Observaciones
 Buena escritura

Aprobar / Guardar

Anexo 5. Curso de capacitación: Responsabilidades docentes (fragmento de presentación)

I- RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS



a- Manejo de Plataforma

b- Planilla de horas dictadas

c- Comunicación interna

I - RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

A- PLATAFORMA MPEC

SGT (Sis. de gestión total)



Claudia y Mariana

Web



Alumnos

App



Profes

➔

I - RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

A- PLATAFORMA MPEC

PROCEDIMIENTOS IDEALES

MANEJO DE SOLICITUDES



- Viste la solicitud (pero no la aceptaste)
- Aceptaste la solicitud (Pero el alumno no la confirmo)
- La solicitud está confirmada (pero aún no ha sido dictada)
- Solicitud desaparece tras cargar horas
- El alumno valido la clase y falta subir informe
- Solicitud desaparece tras subir informe

Enviada

No quisiste o no pudiste (otro profe la tomó)

Pre-aceptada

El alumno se olvidó o no tiene horas suficientes en la cuponera

Aceptada

La clase está confirmada y el alumno tiene al menos 1.5 horas

Dictada

El profe cargó las horas a la solicitud

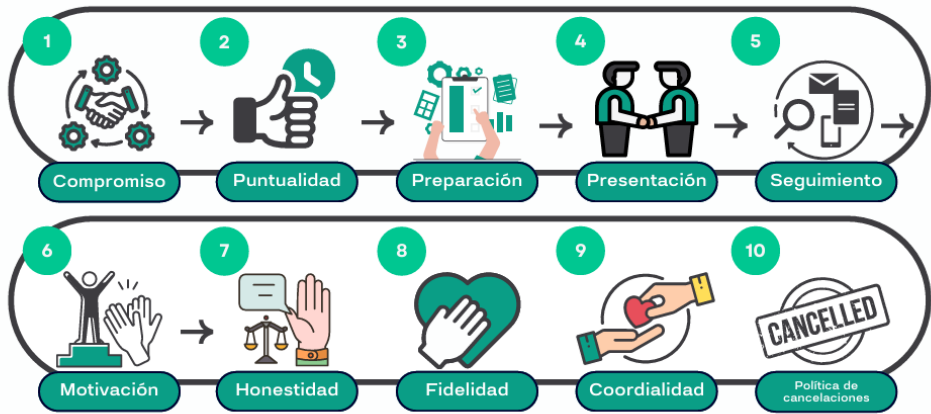
Pendiente

Informe pendiente

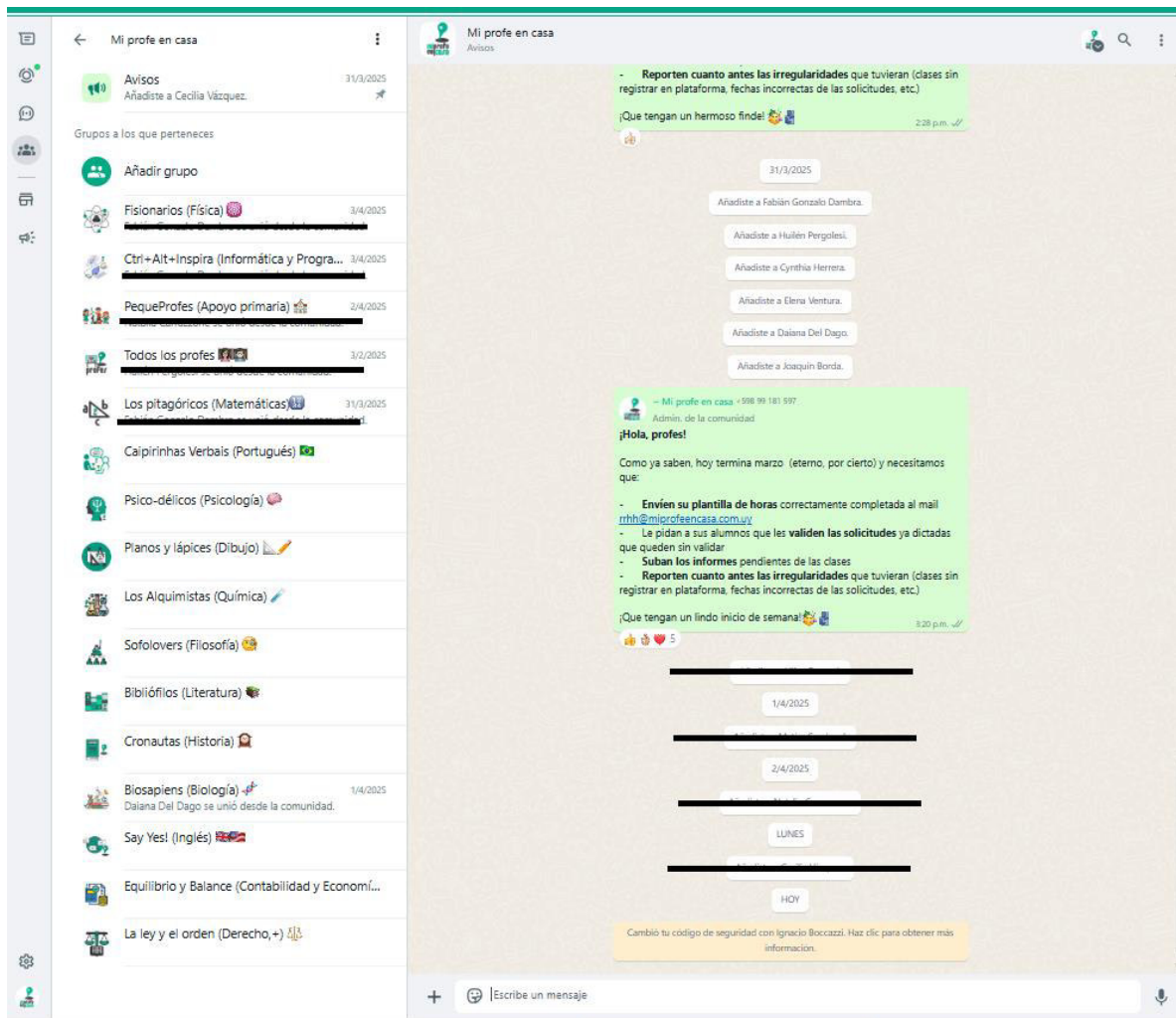
Finalizada

II - ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE

LOS 10 MANDAMIENTOS DEL DOCENTE MPEC



Anexo 6. Comunidad docente en WhatsApp: estructura y funcionamiento



Anexo 8. Sitio web institucional de la Fundación 3F

<https://fundacion3f.org>

Anexo 9. Sitio web institucional de MPEC

<https://www.miprofeencasa.com.uy>

Anexo 10. Artículos periodísticos sobre MPEC

- Llegó la hora de la expansión internacional para Mi Profe en Casa. *El Observador*, 2 de octubre de 2019. <https://www.elobservador.com.uy/nota/llego-la-hora-de-la-expansion-internacional-para-mi-profe-en-casa-201910114038>
- ¿Qué pasó con Mi Profe en casa, la start up que brinda clases particulares? *El Observador*, 12 de abril de 2018. <https://www.elobservador.com.uy/nota/-que-paso-con-mi-profe-en-casa-la-start-up-que-brinda-clases-particulares--2018412500>
- Con Claudia Martínez, fundadora de “Mi Profe en Casa”, proyecto de clases personalizadas y a domicilio para primaria, secundaria y facultad. *En Perspectiva (Radiomundo)*, 10 de agosto de 2021. <https://enperspectiva.uy/en-perspectiva-radio/con-claudia-martinez-fundadora-de-mi-profe-en-casa-proyecto-de-clases-personalizadas-y-a-domicilio-para-primaria-secundaria-y-facultad/>
- Perfil en Uruguay Emprendedor: Mi profe en casa – Uruguay Emprendedor <https://www.uruguayemprendedor.uy/emprendimiento/mi-profe-en-casa/>
- Video: Premio EmprendO 2014 – Mi Profe en Casa. “Premio Emprendo 2014: Mi profe en casa” (YouTube, 2014) <https://www.youtube.com/watch?v=aKPuf8k07Sg>
- Entrada en Twitter de El Observador. Emprendedores: Mi Profe en casa se propone revolucionar las clases particulares <https://twitter.com/ObservadorUY/status/455378634237173760>