RES - 2025 - 641 - CS # UNNE
Sesión 20/08/2025

VISTO:

El EXP-2025-15604#UNNE por el cual la Facultad de Medicina solicita la creación de la "DIPLOMATURA SUPERIOR EN SALUD OCUPACIONAL"; y

CONSIDERANDO:

Que tiene como objetivo formar médicos con conocimiento, habilidades y competencia profesional para preservar la Salud de los Trabajadores y Prevenir las Enfermedades en el Trabajo basadas en una estrategia de gestión de la Salud Ocupacional;

Que el Programa de Diplomatura será dictado en modalidad a distancia con una carga horaria total de 240 hs;

Que por Resolución RES-2025-640-CD-MED#UNNE el Consejo Directivo eleva la propuesta;

Que la Secretaría General de Posgrado emite su Informe Técnico INFO-2025-128-SGPOS-REC, señalando que la presentación se ajusta a las disposiciones de las Resoluciones Nº1075/22 C.S. – Ordenanza de Posgrado y Nº442/21 C.S. - Guía para la presentación de Actividades de Posgrado para la Formación Continua;

Que la Comisión de Posgrado aconseja acceder a lo solicitado;

Lo aprobado en sesión de fecha 20 de agosto de 2025;

EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESUELVE:

ARTICULO 1º- Crear la "DIPLOMATURA SUPERIOR EN SALUD OCUPACIONAL", en la Facultad de Medicina, de conformidad con la planificación que se transcribe como Anexo de la presente.

ARTICULO 2º- Designar como Director al Dr. Pascual PIMPINELLA y como Codirectora a la Dra. Lila ALMIRON.

ARTICULO 3º- Dejar expresamente establecido que la mencionada Diplomatura deberá autofinanciarse.

ARTICULO 4º - Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. PATRICIA B. DEMUTH MERCADO
SEC. GRAL. ACADÉMICA

PROF. GERARDO OMAR LARROZA
RECTOR

ANEXO

POSGRADO: PROGRAMA DIPLOMATURA SUPERIOR

DATOS GENERALES

Denominación de certificación a otorgar: certificado de aprobación de la Diplomatura Superior en Salud Ocupacional

Unidad Académica responsable: Facultad de Medicina. Carrera de Medicina. Departamento Salud Mental.

PRESENTACIÓN

1. Fundamentación.

La Organización Mundial de la Salud ha determinado que es el lugar de trabajo el mejor sitio para fomentar estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, tanto así que está en curso el Plan de Acción Mundial para la Salud de los trabajadores 2008 – 2017, el cual busca proteger y promover la salud en el trabajo y responder a las necesidades en salud de la población laboralmente activa.

No obstante, se sabe qué población trabajadora saludable proporciona beneficios sociales y económicos para las empresas y las comunidades; uno de los principales es el impacto sobre la reducción del ausentismo laboral por enfermedad y lesiones, mejoras en la productividad, reducción en costos sanitarios y una mayor satisfacción de la fuerza de trabajo.

El daño en la Salud en el Trabajo es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo, a través de la gestión, es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su prevención resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional.

Por su parte, el daño en la Salud en el Trabajo, genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano.

Las investigaciones sobre este tema a nivel mundial son de gran relevancia en las organizaciones, dado que esta problemática ha incrementado en un 30% en los últimos 25 años, aumentando los costos empresariales en salubridad, interfiriendo en la productividad y ocasionando desgaste del recurso humano.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende por daño en la Salud en el Trabajo, particularmente cuando genera ausentismo, y este ausentismo lo define como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirecta evitables, tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, y los accidentes laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el daño en la Salud en el Trabajo, como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, y pretende que se desarrollen acciones preventivas desde el campo de la Salud Ocupacional.

La medición del daño en la Salud en el Trabajo nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sinnúmero de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta. Sin embargo, el acercamiento a las

causas posibles o demostrables del daño en la Salud en el Trabajo y la comprensión de los factores que lo condicionan, pueden llegar a ser la clave para su gestión.

El daño en la Salud en el Trabajo, se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que mas intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta.

El origen del daño en la Salud en el Trabajo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como una unidad básica de la empresa y organización del trabajo; otro factor que interviene, es la Salud Mental del trabajador cuando se daña, que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y por ultimo los factores ambientales o extralaborales.

En ese contexto, la Diplomatura en Salud Ocupacional, se hace necesaria en virtud de la creciente importancia que ha adquirido el daño en la salud de los trabajadores y la necesidad imperante de contar con profesionales médicos altamente capacitados en este campo.

Los contenidos de la Diplomatura abordan aspectos críticos relacionados con la Salud en el Trabajo, con un enfoque particular en dos ejes temáticos: a) La Salud emocional de los trabajadores (la salud emocional se refiere al bienestar emocional y mental de una persona); y b) los aspectos legales del trabajo. Además, aborda como estrategia el aprendizaje de la gestión de servicios de salud en entornos laborales.

La diplomatura se torna importante en función de la necesidad de formar profesionales altamente competentes que puedan abordar los desafíos relacionados con la Salud Ocupacional, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y contribuir al cumplimiento de las regulaciones laborales y normativas, todo lo cual la convierte en una herramienta esencial para mejorar la salud y el bienestar en el ámbito laboral actual.

Modelo pedagógico

El modelo pedagógico subyacente en el programa de postgrado se basa en la combinación de encuentros sincrónicos y actividades asincrónicas a través de la plataforma CVM-Facultad de Medicina. Estas dos modalidades de enseñanza se detallan a continuación:

Clases sincrónicas:

Las clases sincrónicas se programarán en consonancia con el tema central de cada módulo. Estas clases adoptarán diversas formas, como seminarios, conferencias o diálogos, y su objetivo principal será guiar a los estudiantes hacia la identificación de aspectos críticos en los temas tratados, fomentar la discusión de cuestiones complejas y actualizar sus perspectivas de análisis de la información.

Clases asincrónicas:

En cada módulo, se mantendrá como actividad central el "Aprendizaje Basado en Problemas" (ABP), fundamentado en principios psicopedagógicos y metodológicos sólidos. Este enfoque implica la formación de pequeños grupos de estudiantes, quienes se enfrentarán a casos prácticos que deben resolver de manera autónoma. A través de esta metodología, los estudiantes adquirirán conocimientos y habilidades de resolución mientras trabajan en el caso asignado durante el período definido para cada módulo.

Además de esta metodología central, las clases asincrónicas se beneficiarán de diversas herramientas disponibles en el Campus Virtual Medicina, como foros de debate, actividades colaborativas de retroalimentación, producciones individuales y grupales, y tareas que fomenten la autonomía y la

investigación. Estas actividades incluirán la interacción con compañeros en proyectos colaborativos, análisis de casos, resolución de situaciones problemáticas, seguimiento y tutorías para la elaboración de informes, monografías y trabajos prácticos. Además, se llevarán a cabo actividades de diagnóstico, reflexión, elaboración, intercambio y discusión, así como la recopilación de datos relacionados con la práctica profesional.
El modelo pedagógico adoptado tiene como objetivo principal el desarrollo de competencias en aprendizaje colaborativo, autónomo y reflexivo-crítico.

2. Objetivos del programa

Objetivo general:

- Formar médicos con conocimiento, habilidades y competencia profesional para preservar la Salud de los Trabajadores y Prevenir las Enfermedades en el Trabajo basadas en una estrategia de gestión de la Salud Ocupacional.

Objetivos específicos:

- Evaluar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que dañan la Salud de los Trabajadores.
- Planificar estrategias de abordajes para preservar la Salud Mental en el Trabajo.
- Analizar y gestionar los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.
- Identificar y gestionar la carga psíquica en los trabajadores.
- Comprender el régimen legal del trabajo, desde la perspectiva del impacto en la Salud de los trabajadores.

3. Carga horaria

Distribución horaria: Curso virtual con apoyo de presencialidad remota. Total: 240 h.
Sincrónicas: 64 h.
Asincrónicas: 176 h
CRÉDITOS: 16

4. Duración

8 (ocho) meses de cursado y evaluación final integradora
01 marzo 2026 a 30 de noviembre 2026

5. Modalidad

Curso virtual con apoyo de presencialidad remota

6. Cupo

Máximo de 100 y mínimo de 20 cursantes.

7. Requisitos y trámites de admisión

- Poseer título de Médico
- Completar ficha de inscripción
- Fotocopia de Título y DNI (anverso y reverso)
- Poseer conocimientos básicos de herramientas de informática y uso de navegadores de internet.

8. Modalidad de inscripción

Los interesados en inscribirse deberán completar un formulario de Google en el que proporcionarán sus datos personales y adjuntarán copias de su título universitario de grado, documento de identidad y partida de nacimiento. Es importante destacar que aquellos que hayan cursado previamente otros programas de posgrado en la Facultad de Medicina y hayan entregado la documentación requerida estarán exentos de este paso, siempre y cuando se pueda verificar su información en la base de datos de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Medicina.

El área administrativa se encargará de registrar a los participantes en la plataforma de autogestión, lo que les permitirá realizar el pago de los aranceles correspondientes de la Facultad de Medicina. Además, se llevará a cabo la inscripción en el sistema SIU GUARANI 3 desde el mismo ámbito administrativo.

Perfil del egresado

El perfil de egresado del programa de Salud Ocupacional se orienta hacia la formación de profesionales altamente capacitados en la comprensión integral y la aplicación efectiva de conocimientos, habilidades y competencias necesarios para desempeñarse de manera óptima en el ámbito de la Medicina Laboral.

Competencias generales

- Fortalecimiento del conocimiento integral de la Salud Ocupacional: los egresados están capacitados para fortalecer la comprensión de manera exhaustiva los fundamentos teóricos y prácticos de la Salud Ocupacional, lo que les permitirá abordar de manera integral la prevención del daño en la salud de los trabajadores.
- Aplicación efectiva: los profesionales egresados son competentes en la aplicación efectiva de los principios de la Salud Ocupacional, garantizando una atención de calidad y promoviendo la salud mental en el trabajo.
- Analizan los factores psicosociales del entorno laboral que pueden influir en la salud emocional de los trabajadores, integrando conocimientos teóricos y prácticos.
- Identifican signos y síntomas de alteraciones en la salud emocional relacionadas con el trabajo, aplicando criterios de detección temprana y protocolos institucionales.
- Diseñan e implementan estrategias de promoción y prevención en salud emocional laboral, con enfoque en el bienestar integral y la mejora de condiciones de trabajo.
- Evalúan el impacto del estrés laboral, el acoso, la sobrecarga y otros riesgos psicosociales, proponiendo intervenciones desde una perspectiva interdisciplinaria.
- Fomentan espacios laborales saludables e inclusivos, desarrollando habilidades para la comunicación empática, la escucha activa y la gestión emocional.
- Aplican marcos normativos y recomendaciones internacionales sobre salud emocional en el trabajo, con conciencia ética y responsabilidad profesional.
- Integran la perspectiva de género y diversidad en el análisis de las condiciones de trabajo y su vínculo con la salud emocional, reconociendo desigualdades y proponiendo acciones transformadoras.

Competencias específicas

- Conocimiento Legal: los egresados comprenden el marco legal en reparación del daño ocasionado en el trabajo, así como su aplicación en diferentes contextos laborales, asegurando el cumplimiento normativo.
- Incapacidades Laborales: demuestran aptitud para llevar a cabo técnicas de valoración del daño corporal, comprendiendo su impacto en la salud de los trabajadores y contribuyendo a procesos de rehabilitación efectivos.
- Análisis y desarrollo de normativas: demuestran capacidades en el análisis exhaustivo de las leyes de trabajo, lo que les permitirá desarrollar acciones preventivas y acciones de reparación.
- Gestión de estrés en el trabajo: identifican y gestionan el estrés laboral de manera proactiva, promoviendo la salud mental en el trabajo.
- Aplican herramientas para la detección precoz de malestares psíquicos vinculados al trabajo, como el burnout, la ansiedad laboral o los trastornos del sueño.
- Interpreta indicadores de clima laboral y salud mental colectiva, utilizando instrumentos de evaluación cualitativos y cuantitativos.
- Colaboran en el diseño de programas de intervención psicosocial, orientados a la prevención de trastornos mentales y al fortalecimiento de la salud emocional en los equipos de trabajo.
- Promueven prácticas de autocuidado, gestión emocional y comunicación saludable en entornos laborales, con énfasis en la prevención primaria.
- Identifican desigualdades de género, clase o rol en la organización que impactan negativamente en la salud mental laboral, proponiendo medidas inclusivas y equitativas.
- Participan activamente en campañas de sensibilización sobre salud emocional, contribuyendo a reducir el estigma y a generar una cultura de cuidado en el ámbito laboral.
- Reconocen los principales riesgos psicosociales en el entorno laboral, tales como el estrés, el acoso laboral (mobbing), la violencia organizacional y la sobrecarga emocional.

- **Condiciones para el otorgamiento del certificado**
  - Cumplir con los requisitos de admisión.
  - Cumplir con los requisitos de aprobación.
  - Cumplir con los requisitos contables-administrativos.

- **Plan a desarrollar**
  - Módulo N° I: Trabajo. Sociología, organización y psicodinamia.
  - Módulo N° II: Proceso salud, enfermedad, atención.
  - Módulo N° III: Psicología y Psicopatología del Trabajo
  - Módulo N° IV: Salud Emocional de los trabajadores de la salud
  - Módulo N° V: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
  - Módulo N° VI: Patología Laboral y Toxicología del Trabajo
  - Modulo N° VII: Incapacidades Laborales
  - Módulo N° VIII: Gestión de los Servicios de Medicina del Trabajo

MÓDULO N° I

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Trabajo. Sociología, organización y psico dinamia.

2.- Responsable y cuerpo docente: Lila Almirón, Doris Figueroa, Sonia Romero

3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).

4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.

5.- Objetivos a lograr:

- Interpretar indicadores de clima laboral y salud mental colectiva, utilizando instrumentos de evaluación cualitativos y cuantitativos.
- Identificar desigualdades de género, clase o rol en la organización que impactan negativamente en la salud mental laboral, proponiendo medidas inclusivas y equitativas.

6.- Contenidos mínimos:

Lila Almirón. **Sociología del Trabajo.** Evaluación histórica del trabajo. Trabajo esclavo, servil y libre. La revolución industrial y la organización científica del trabajo. El surgimiento de la sociedad industrial y la relación capital/trabajo. Trabajo, modernidad y sindicalismo. Teorías sociológicas y paradigmas sobre el trabajo humano y el empleo. La división del trabajo social.

Doris Figueroa. **Organización del Trabajo.** Fordismo, toyotismo y acumulación flexible. Crisis de la sociedad salarial y nuevas formas de organización del trabajo. Las paradojas de las nuevas tecnologías. La robótica, el teletrabajo y el trabajo en plataformas. El auge de la tercerización del empleo

Sonia Romero. Psicodinamia del Trabajo. Proceso social básico. Funciones del Trabajo. Identidad y trabajo. La construcción y el reconocimiento de la identidad en el trabajo. Redistribución y reconocimiento en el mundo del trabajo. Integración y exclusión social. Dimensiones de la integración laboral. Precariedad en el empleo y en el trabajo. Trabajo y género.

7.-Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos (individuales o grupales).
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

Montes Cató J, Picchetti V. De la jornada determinada a la indeterminación del tiempo de trabajo. Estudio sobre los cambios en la jornada laboral. http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/documentos/ponencias/montescp01/montescpicchettitt.html#nota1#nota1

Neffa, J. (1989) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. CEIL-CONICET/ Area de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL/Humanitas, Buenos Aires.

Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad 1*, 127-162. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
Neffa, J. (2003) Naturaleza y significación del trabajo humano. Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. https://aset.org.ar/congresos-anteriores/6/pdf/grupoTematico02/010.pdf
Neffa, J. (2020). Glosario de conceptos y definiciones. En: El trabajo humano Contribuciones al estudio de un valor que permanece CEIL-PIETTE CONICET Asociación Trabajo y Sociedad Grupo Editorial Lumen Hvmanitas https://trabajoysociedad.files.wordpress.com/2014/05/eltrabajohumano_neffa.pdf
Neffa, J. (2023). "Presente y futuro del trabajo". https://www.youtube.com/watch?v=WZYkUDn2YJg

MÓDULO N° II

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Proceso salud, enfermedad, atención.
2.- Responsable y cuerpo docente: Doris Figueroa, Sonia Romero
3.- Carga horaria: 30 h. (8 hs. sincrónicas y 22 hs. asincrónicas).
4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.
5.- Objetivos a lograr:

- Interpretar indicadores de clima laboral y salud mental colectiva, utilizando instrumentos de evaluación cualitativos y cuantitativos.
- Identificar desigualdades de género, clase o rol en la organización que impactan negativamente en la salud mental laboral, proponiendo medidas inclusivas y equitativas.

6.- Contenidos mínimos:

Doris Figueroa. Proceso de salud, enfermedad, atención. Cultura y sociedad. Criterios. Sistemas médicos. Cambios de actividades y modos de vida. Promoción de la salud. Prevención de enfermedades.

Sonia Romero. Los grupos de riesgo y la salud mental. Organización del trabajo y la salud mental. Carga mental y carga psíquica. Carga y subcarga de trabajo. Psiquiatría y Trabajo. Enfermedades psiquiátricas, salud mental, salud emocional y trabajo.

7.-Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

Aranguren Álvarez, W. (2014). Carga mental en el trabajo. Sapienza Organizacional, 1(1), 9-20. https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf
Dejours, C. (2015) El sufrimiento en el trabajo. https://www.google.com.ar/books/edition/El_Sufrimiento_en_el_Trabajo/daWzCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Christophe+Dejours%22&printsec=frontcover

Dejours C. (2017).La sublimación entre el sufrimiento y el placer en el trabajo. https://revistasantiago.cl/pensamiento/la-sublimacion-entre-el-sufrimiento-y-el-placer-en-el-trabajo/
Sebastián García, O. y del Hoyo Delgado MA. Carga mental en el trabajo. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT Madrid - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37

MÓDULO N° III

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Psicología y Psicopatología del Trabajo.
2.- Responsable y cuerpo docente: María Etel Medina, Graciela Pianalto, Sonia Romero
3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).
4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.
5.- Objetivos a lograr:

- Reconocer los principales riesgos psicosociales en el entorno laboral
- Promover prácticas de autocuidado, gestión emocional y comunicación saludable en entornos laborales, con énfasis en la prevención primaria.
- Participar activamente en campañas de sensibilización sobre salud emocional, contribuyendo a reducir el estigma y a generar una cultura de cuidado en el ámbito laboral.

6.- Contenidos mínimos:

Graciela Pianalto. Desarrollo psíquico. Elementos de psicología general. Teorías. El aparato psíquico. La personalidad. Psicología aplicada y subdesarrollo.
Etel Medina. Psicología del trabajo. Objeto de estudio. Desarrollo histórico. Tareas fundamentales y del psicólogo en el ámbito de trabajo.

Sonia Romero. Psicopatología del trabajo. La pérdida de la identidad subjetiva y social. El sufrimiento y el desgaste mental, la desmoralización de la voluntad de trabajo y la pérdida de perspectiva. El ambiente de trabajo.

7.-Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

Dejours, C. (2015) El sufrimiento en el Trabajo. Topia Editorial. https://www.google.com.ar/books/edition/El_Sufrimiento_en_el_Trabajo/daWzCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover

Ballesteros G. El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. Disponible en URL: *www.iztapalapa.uam.mx/.../4_trabajo_la%20identidad..*

Giraudo E, Korinfeld, S, Mendizábal, N. Relación trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención. Disponible en URL: *www.trabajo.gba.gov.ar/.../La%20relación%20trabajo*

Neffa, J. C. (2023). El futuro del trabajo y la salud mental de los trabajadores. Determinantes y condicionantes. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, 31(2), 161-178 https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/7155/6627

Paugam, S. (2015). *El trabajador de la precariedad: las nuevas formas de integración laboral*. Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción.

MÓDULO N° IV

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Salud Emocional de los Trabajadores de la Salud

2.- Responsable y cuerpo docente: Maria Etel Medina, Elva María Sendra.

3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).

4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.

5.- Objetivos a lograr:

- Aplicar herramientas para la detección precoz de malestares psíquicos vinculados al trabajo, como el burnout, la ansiedad laboral o los trastornos del sueño.
- Colaborar en el diseño de programas de intervención psicosocial, orientados a la prevención de trastornos mentales y al fortalecimiento de la salud emocional en los equipos de trabajo.
- Participar activamente en campañas de sensibilización sobre salud emocional, contribuyendo a reducir el estigma y a generar una cultura de cuidado en el ámbito laboral.

6.- Contenidos mínimos:

Elva María Sendra. El síndrome de burnout o del desgaste profesional en trabajadores de la salud. Delimitación conceptual y definiciones del Síndrome de Burnout. Principales teorías explicativas. Desencadenantes del síndrome en los profesionales de la salud. Las dimensiones del Burnout. Curso del Síndrome.

Etel Medina. Trabajo y salud mental en contextos críticos. Relación entre Estrés laboral y Burnout. Acoso moral. Mobbing. Factores de Riesgo psicosociales.

7.-Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

Kardelis. S (2014) “Dejours, El desgaste mental en el trabajo”. Cuadernos de Relaciones Laborales 495 Vol. 32, 493-496. https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/46792/43914

Malleville, S. y Beliera, A. (2020). El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. *Estudios del Trabajo* (59) https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/73/110

Neffa, J. (2017). Riesgos Psicosociales en el Trabajo. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf

Neffa, J. y Henry M. (coordinadores) (2017). ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud . Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas Serie Documentos de Trabajo ISSN Nº 25915304. https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/52/12352/1c19b54bed1eb75a66a354f5a8ec886f.pdf

MODULO N° V

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

2.- Responsable y cuerpo docente: Viginia Bestoso

3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).

4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.

5.- Objetivos a lograr:

Comprender la dimensión de la Seguridad Social aplicada al mundo del Trabajo y en relación con el Derecho Laboral.

6.- Contenidos mínimos:

- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Historia del Trabajo: Evolución histórica del trabajo. Oriente. Grecia. Roma. Condiciones jurídicas del esclavo. Cristianismo. Edad media. Revolución francesa. Liberalismo. Revolución industrial. Marxismo. Doctrina social de la iglesia. Constitucionalismo. Nuestra constitución nacional.
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Derecho del trabajo. Definición. Contenido. Fuentes del derecho laboral. Constitución nacional. Leyes. Tratados. Principios generales. Irrenunciabilidad. Usos y costumbres. Convenciones colectivas de trabajo. Relaciones de la medicina con el derecho del trabajo. Contrato de trabajo. Concepto. Notas típicas. Sujetos. Trabajador. Empleador. El estado. El sindicato o asociaciones profesionales. Formas de contrato de trabajo.
- Ley de Contrato de Trabajo. Su tratamiento. Legislación Laboral: La jornada de trabajo. Tipo de jornadas. Excepciones. Trabajo por equipos. Por temporada. Trabajo nocturno. Trabajos insalubres. Descansos de los trabajadores. Diurno. Semanal. Anual. Excepciones. Licencias especiales remuneradas. Trabajo de mujeres. Generalidades. Razones de la protección especial. Trabajo nocturno. A domicilio. Penoso. Responsabilidad en accidentes y enfermedades. Protección de la maternidad. Descansos. Licencias. Reingreso de la trabajadora. Trabajo de menores. Edad mínima. Duración de la jornada. Exigencias médicas. Remuneraciones. Vacaciones. La duración del tiempo de trabajo y del descanso. Jornada de trabajo. Sus modalidades. Semana laboral. Horarios rígidos y flexibles. El descanso. Las pautas operativas y las pautas del trabajador. Licencias. Vacaciones.
- Organización paraformal del trabajo: La configuración del tiempo de trabajo. Trabajo nocturno. Trabajo por turnos. Efectos del trabajo por turnos sobre los trabajadores. Sistemas de rotación del trabajo por turno. Impacto en la salud de los cambios en el horario de trabajo. Impacto en la vida social del trabajador.
- Ley de Riesgos del Trabajo: Conceptos. Teorías. Antecedentes históricos. Accidentes de trabajo. Accidentes in-itineri. Trabajadores comprendidos. Responsabilidad del estado. Responsabilidad del

empleador. Responsabilidad de las aseguradoras de riesgos del trabajo. Enfermedades profesionales. Marco regulatorios. Prescripción. Muerte del obrero. Incapacidades laborales. Retorno al trabajo. Administración de la Seguridad Social: Organismos de trabajo. Provinciales. Nacionales e internacionales. Jurisdicción. Competencia. Procedimientos. Apelaciones. Organismos nacionales en las provincias. Atribuciones. Intervención conciliatoria. Inspección y vigilancia. Organismos internacionales. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad Social: Concepto. Clasificación de las contingencias sociales. Legislación argentina e internacional. Invalidez. Ley de discapacitados. Ley nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo. Decreto 351/79. Conceptos generales. Objetivos. Legislaciones provinciales

7.- **Metodología de enseñanza:**

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. LEY Nº 19.587. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion

RIESGOS DEL TRABAJO. Ley N° 24.557. https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm

MÓDULO N° VI

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Patologia Laboral y Toxicología del Trabajo

2.- Responsable y cuerpo docente: Dr Pascual Pimpinella

3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).

4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.

5.- Objetivos a lograr: Presentar un panorama de la patología laboral, estudiando las técnicas para la conservación de la salud de los trabajadores.

6.- Contenidos mínimos:

Patologías del trabajo. Enfermedades Profesionales y los Accidentes Laborales: Introducción, definición, campos, objetivos. Prevención. Mantenimiento y promoción de la salud en el trabajo. Agentes etiológicos. Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Accidentes del Trabajo: Lesionologia. Análisis de las consecuencias físicas, psíquicas y sociales de las incapacidades laborativas. Baremos. Ley de Riesgos del Trabajo. Importancia de la Prevención para conservar la salud de los trabajadores.

Enfermedades Profesionales: Factores de riesgos. Multicausalidad. Determinación de las principales fuentes etiológicas conforme a la actividad de la empresa. Puestos laborales de riesgos para la determinación de Enfermedades Profesionales. Políticas sanitarias de control. Exámenes Médicos de

Salud Laboral. Importancia. Determinantes para la detección precoz de enfermedades en el trabajo. Neumopatías: Neumoconiosis. Definición. Clasificación. Partículas. Concentración. Exposición. Mecanismos de defensa pulmonar. Cuadros clínicos. Evaluaciones funcionales. Diagnóstico, prevención, incapacidades respiratorias. Broncoalveolitis. Alérgicas extrínsecas. Asma bronquial profesional, patología pulmonar por gases. Bronquitis industrial. Dermopatías: Dermopatías Profesionales. Incidencia. Causas. Predisposiciones y desencadenantes. Dermatosis orto alérgicos y alérgicas. Clasificación. Agentes. Diagnóstico. Pruebas. Prevención.

7.- Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

- American Thoracic Society; American College of Chest Physicians. ATS/ACCP Statement on cardiopulmonary exercise testing. Am J Respir Crit Care Med 2003
- Antó JM, Zock JP. Epidemiología del asma laboral. En:Sastre J, Quirce S, editores. Patología respiratoria alérgica ocupacional. Madrid: Emisa, 2003
- Carreras Egaña I. Evaluación oftalmológica del lesionado. En:Hernández Cueto C, editor. Valoración médica del daño corporal. 2° ed. Barcelona:Masson, 2001
- Comisión de Salud Pública. Consejo interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Silicosis y Otras Neumoconiosis. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Sanidad y Consumo. Secretaría General Técnica.2001
- Conde-Salazar L, Gatica ME, Barco L, et al. Latex allergy among construction workers. Contact Dermatitis. 2002
- Conde-Salazar L. Dermatosis profesionales en el personal sanitario. En:Gestal Otero GG, editor. Riesgos laborales del personal sanitario. Madrid: McGraw-Hill Interamericana, 2003
- Conde-Salazar L. Urticaria alérgica de contacto al Látex (UACL) en Dermatología. Revista Peruana Dermatología. 2000
- De Portugal Álvarez J. Lipoproteínas y enfermedad vascular: Introducción. En:Actualización Clínica: Dislipidemias. Madrid: MAPFRE
- Fraser RS, Muller LN, Colman N, et al. Inhalación de polvo inorgánico (Neumoconosis). En: Fraser RS, Muller LN, Colman N, et al., editores. Diagnóstico de las Enfermedades del Tórax. 4°. Ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana, 2002
- García Méndez P. Lipoproteinas oxidadas y ateromatosis. En:Elementos traza y metabolismo lipídico. Madrid: MAPFRE, 2004
- Gong MN, Christiani DC, Lung Cancer. En:Hendrick DJ, Sherwood Burge P, Beckett WS, et al, editors. Occupational Disorders of the Lung. Philadelphia: W.B. Saunders Company, 2002
- Gonzalez García T. Clínica en la artritis reumatoidea. En:SER, editores. Manual SER de las Enfermedades Reumáticas. 3° ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana, 2000
- Irvin CG, Kaminsky DA. Exercise for fun and profit:joint statement on exercise by the American Thoracic Society and the American College of Chest Physicians. Chest 2004

- León Hernández FA. Primer año de estudio multicéntrico español sobre traumatismo oculares. II. Arch Soc Esp. Oftalmol
- Lieberman JR, Berry DJ, Mont MA, et al. Osteonecrosis of the hip:Management in the 21st century.AAOOS Instructional Course Lectures 2003
- Marti Mercadal JA, Desoille H. Medicina del Trabajo. Barcelona: Masson, 2003
- Ministerio de Sanidad y Consumo: Salud Laboral. Disponible en:http://www.msc.es/Diseno/medioAmbient/ambiente_productos_quimic.os.htm
- Paz Jiménez J, Belmonte Serrano MA. Cervicobraquialgia. Barcelona:Masson,2000
- Radon K, Nowak D. Farming. En:hendrick DJ, Sherwood Burge P, Beckett WS, et al., editors. Occupational Disorders of the Lung. Philadelphia: W.B.Saunders Company, 2002
- Rubio Navarro C. Cardiopatías relacionadas con el trabajo. En:Rescalvo Santiago F, editor. Medicina del Trabajo. Tomo II. Madrid: Editorial P y CH Asociados, 2000.
- Sainz M. Malformaciones, fracturas y tumores de oído. En: Otorrinolaringología y patología cervico-facial. Barcelona: Ars Médica, 2003
- Sloan AE. Functional food trends. Food Technology, 2000
- Sociedad Española de Reumatología (SER).Episer 2000. Prevalencia e impacto de las enfermedades reumáticas en la población adulta española. Madrid:MSD y Sociedad Española de Reumatología, 2000
- Vedal S. Update on the health effects of outdoor air pollution. Clin Chest Med 2002

MÓDULO N° VII

Presentación de actividades

1. **Nombre de la actividad:** Incapacidades laborales
2. **Responsable y cuerpo docente:** Dr. Pascual Pimpinella
3. **Carga horaria:** 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).
4. **Metodología de dictado:** Virtual sincrónica y asincrónica.
5. **Objetivos a lograr:** Comprender las técnicas de valoración del daño corporal en el contexto de las incapacidades laborales y su impacto en la salud de los trabajadores.
6. **Contenidos mínimos:**

- Las incapacidades laborales en el campo de la Medicina del Trabajo.
- Técnicas de Valoración del Daño Corporal. El Decreto 659/96 (Baremos de Incapacidades Laborales).
- Impacto en la salud de los trabajadores la disminución de la capacidad de trabajo.
- El proceso salud-enfermedad-incapacidad laboral. Recalificación laboral. Reubicación laboral.
- La rehabilitación en trabajadores con incapacidades laborales.

7. **Metodología de enseñanza:**

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8. **Instancias de evaluación y aprobación:**

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9. **Bibliografía:**

- Achával, A., Manual de Medicina Legal, 5,a ed. Actualizada. Buenos Aires, Abelendo-Perrot,2001.

- Basile, A., Fundamentos de Medicina Legal, Buenos Aires, El Ateneo,2000.
- Decreto N° 1278/00, Modificatorio de la Ley 24.557. Decreto N° 410/01, Modificatorio de la Ley 24.557. Decreto N° 491/97, Reglamentación para trámites ante las comisiones médicas. Decreto N° 658/96, Listado de Enfermedades Profesionales. Decreto N° 659/96, Tabla de evaluación de incapacidades laborales. Decreto N° 717/96, Determinación de contingencias e incapacidades. Comisiones Médicas.
- Fallo: "Cardelli, Hugo v. Ente Administrativo del Astillero Río Santiago, N° 6259, Buenos Aires, Jurisp. Arg., 20/49, 15/08/.2001. Fallo: "CNCiv., Sala A, 8/5/2001, "Pamparato Antonio F.,c/SIM y otro, Jurisp. Arg.,2001-IV, fascículo N° 6, Buenos Aires,51/54,7/11/2001. Fallo: "CNCom., Sala A, "Superintendencia de Riesgos del Trabajo c/Mapfre, Aseguradora de Riesgos del Trabajo", N°6158, Buenos Aires, Jurisp. Arg., 48/49, 8/9/99.
- Ginzberg, E., "Mecanización del trabajo", Investigación y Ciencia, N°74,12/23, nov.1982. Laudos del Ministerio de Trabajo N° 156/96 y 405/96.
- Ley N°24.028. Accidentes y Enfermedades del trabajo.
- Ley N°24.241. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- Ley N°24.557. Riesgos del Trabajo.
- Ramirez, L.E., "Riesgos del Trabajo", Manual Práctico,Ley.24.557, Buenos Aires, B de F,1999.

MÓDULO VIII

Presentación de actividades

1.- Nombre de la actividad: Gestión de los Servicios de Medicina del Trabajo

2.- Responsable y cuerpo docente: Dr Pascual Pimpinella

3.- Carga horaria: 30 h. (8 h. sincrónicas y 22 h. asincrónicas).

4.- Metodología de dictado: Virtual sincrónica y asincrónica.

5.- Objetivos a lograr: Identificar y gestionar riesgos laborales y mejorar la calidad y seguridad laboral en empresas e instituciones.

6.- Contenidos mínimos:

Los tipos de riesgos laborales: riesgos mecánicos, riesgos biológicos, riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgos químicos, riesgos psicosociales, riesgos ambientales.

Seguridad eléctrica, seguridad contra incendios, seguridad química. Identificación de Riesgos.

Normas y Procedimientos para la implementación de Programa de Seguridad. Aspectos Legales.

Primeros Auxilios.

Calidad y Seguridad Laboral. Planificación. Gestión. Control.

Introducción a la Calidad. Auditoría, Evaluación

7.- Metodología de enseñanza:

- Clase sincrónica: ponencias de especialistas
- Clases asincrónicas: se utilizarán los recursos que provee el CVM en relación a actividades colaborativas, foros, tareas, glosarios, juegos, wikis, enlaces externos, etc.

8.- Instancias de evaluación y aprobación:

- Asistencia a la actividad asincrónica.
- Entrega en tiempo y forma de trabajos, individuales o grupales.
- Realización de autoevaluaciones.

9.- Bibliografía:

- Ahicart C., Técnicas de medición del case-mix hospitalario. Hospital 2000, supl. 1 y 2
- Almiral P. Ergonomía cognitiva. Apuntes para su aplicación en salud y trabajo. La Habana: INSAT;2002

- Amat JM. Control de gestión: una perspectiva de dirección. Madrid: Gestión 2000;2000
- Arrow K. La incertidumbre y el análisis de bienestar de las prestaciones médicas. ICE.2001
- Artells JJ. La economía de la salud de los ochenta. Jano.1991
- Artells JJ. La evaluación económica de programas, políticas sanitarias y servicios sociales. ICE, 1981,VI
- Bajo JC. Auditoria de sistemas de gestión de prevención. Madrid: Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social;1999
- Barea J, Gomez A. El problema de la eficiencia del sector público en España. Especial consideración de la Sanidad. IEE.1994
- Berenguer J. Gestión de los servicios asistenciales. En: Cuervo VI, et al. Gestión de hospitales. Vicens Vives, 1994
- Culyer AJ. The economics of health. Vol. I y II. New York, EE Publishing Company. 1991
- De la Iglesia Huerta A. Epidemiología Laboral. Madrid: Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo;1992.
- Drummond MF. Stoddart GL, Torrance GW. Métodos para la evolución económica de los programas de atención de la salud. Madrid. Ed. Diaz de Santos, 1991
- Frank RH. Microeconomía y conducta. Madrid, McGraw-Hill, 1992
- Freeman JL, Fetter RB, Newbold RC, Rodriguez JM, Gautier D. Desarrollo y adaptación de un modelo de costes y presupuestos en los hospitales franceses. Todo Hospital, N° 24
- Ibern P. Tendencias actuales en la utilización del case-mix en los servicios sanitarios y sus implicaciones en la gestión. Hospital 2000, 1987, vol. 1,4:203-208
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención. Madrid: INSHT. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/practice/guias.htm
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Curso de formación para el desempeño de funciones en prevención de riesgos laborales, Madrid: ISTAS;2001
- La Comisión de las Comunidades Europeas hace pública la Comunicación a la Comisión, COM. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad. Disponible en: http://www.guiafe.com/documentos/2002-COM-118.pdf
- OIT. Proyecto de Directrices técnicas de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: OIT; 2001
- Portillo García-Pintos J. Diseño de modelos participativos e integrados de gestión de la prevención de riesgos laborales aplicables a poblaciones reales y representativas del tejido industrial de las PYMES en España. Sevilla.2002.
- Rutten FF, Bonsel GJ. High cost technology in health care: A benefit or a burden? Soc Sci Med, 1992, vol. 35, n4
- Wennberg I, Beowers L, Parker R, et al. Changes in tonsillectomy rates associated with feedback and review. Paediatries, 1977,59:821-826
- Whitehead M. The concepts and principles of equity and health. Copenhagen: WHD Regional office for Europe 1990. En español: Conceptos y principios de igualdad y salud. Ministerio de Sanidad y Consumo
- Young D, et al. Prevención y contención de costes. Todo Hospital, 1987,38:19-29

1- Cronograma estimativo

Horarios: 9 a 13 h. clases sincrónicas dos días al mes.
Clases asincrónicas: inicia una vez finalizada la primer clase sincrónica y finaliza una semana después de la segunda clase sincrónica.
Fecha estimativa del inicio de la diplomatura: 8 de marzo de 2026
Fecha estimativa de finalización de la diplomatura: 29 de noviembre de 2026

Modulo		Semana	Clase sincrónica		Tema
Módulo 1	1° semestre	1	Clase sincrónica	Clase asincrónica	Trabajo. Sociología, organización y psicodinamia.
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Módulo 2		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Proceso de salud, enfermedad, atención.
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Módulo 3		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Psicología y Psicopatología del Trabajo
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Módulo 4		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Salud Emocional de los trabajadores de la salud
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Módulo 5	segundo semestre	1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Módulo 6		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Patología Laboral y Toxicología del Trabajo
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Modulo 7		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Incapacidades Laborales
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Modulo 8		1	Clase sincrónica	Clase asincronica	Gestión de los Servicios de Medicina del Trabajo
		2			
		3	Clase sincrónica		
		4			
Trabajo Final Grupal Integrador					Presentación y defensa de póster digital

2- Equipo docente

Director: Dra**.** Lila Almirón
Codirector: Dr. Pascual Pimpinella
Coordinador académico: Mgter Juan Pablo Díaz
Cuerpo docente a cargo de los bloques temáticos: Dr. Pascual Pimpinella, Dra. Lila Almirón, Ing. Fabio Zeniquel, Abog. Virginia Bestoso, Mgter. Juan Pablo Díaz, Mgter. Doris Figueroa, Lic. María Etel Medina, Lic. Graciela Pianalto, Méd. Sonia Romero, Mgter Elva Sendra,
Coordinador de entornos virtuales: Prof. Paz Galvez Díaz Colodrero
Coordinador Administrativo Sra. Miriam Patricia Gómez
Tutores virtuales: Mgter. Juan Pablo Díaz, Mgter. Doris Figueroa, Lic. María Etel Medina, Lic. Graciela Pianalto, Méd. Sonia Romero, Mgter Elva Sendra

3- Instancias de evaluación durante el curso y al final del curso:

El sistema de evaluación adoptado se basa en el concepto de evaluación programática. Esta metodología de evaluación, centrada en el aprendizaje, se caracteriza por recopilar y combinar información de diversas fuentes con el propósito de proporcionar una visión completa de las fortalezas y debilidades de cada estudiante. Su objetivo principal es optimizar el proceso de aprendizaje y asegurar que los estudiantes alcancen los objetivos de la diplomatura. La selección meticulosa de métodos de evaluación es esencial para lograr este enfoque integral de la evaluación.

- **Evaluaciones de proceso:** serán instancias formativas adecuadas a la actividad individual y grupal (talleres; foros; debates; discusiones dirigidas) durante el desarrollo de cada Módulo.

La evaluación durante el curso se compone de los siguientes elementos:

- Asistencia a al menos el 80% de las actividades sincrónicas.
- Entrega puntual de todas las actividades planificadas por bloque.
- Realización de las evaluaciones o autoevaluaciones programadas por bloque.

- La **evaluación final** se basa en la presentación de un trabajo integrador que engloba los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo del programa.

Trabajo Integrador Final: en esta actividad grupal, se emplea una matriz FODA para evaluar los riesgos potenciales de una institución específica. A partir de esta evaluación, el equipo deberá desarrollar normativas preventivas, acciones de mejora y estrategias de intervención. La conclusión y presentación de los resultados se llevará a cabo mediante un póster digital que el grupo creará y defenderá para resumir de manera efectiva el tema abordado.

Para obtener la **aprobación de la diplomatura**, los estudiantes deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Aprobar las evaluaciones programadas en cada bloque.
- Completar el 100% de las actividades planificadas.
- Asistir al menos al 80% de las actividades sincrónicas a distancia.
- Obtener la aprobación del trabajo integrador final.

La escala de calificación se rige de acuerdo con la Resolución N.º 1197/09 C.S. y se presenta de la siguiente manera:
Insuficiente (menos de 6)
Aprobado (6)
Bueno (7)
Muy Bueno (8)
Distinguido (9)
Sobresaliente (10)

4- Sistema de evaluación de la calidad del programa:

Evaluación final de la diplomatura: Encuesta en aula virtual (obligatoria y anónima) que evaluará la calidad de procesos y resultados.
De necesitar algún cambio se informará a la Secretaría de Posgrado previo a su modificación e implementación. Los Coordinadores actuarán como asesores del Programa.

II-RECURSOS HUMANOS

Justificación codirector:

La presencia de un codirector en la diplomatura, se justifica por la complementariedad de sus conocimientos y la creación de un enfoque interdisciplinario.
Esto enriquece la experiencia educativa, aborda los desafíos de la Medicina del Trabajo y garantiza una atención precisa a las necesidades de los estudiantes. Además, se alinea con las demandas del mercado laboral actual y aporta credibilidad al programa.
Esta combinación de expertos fortalece la calidad y pertinencia de la diplomatura, beneficiando tanto a los estudiantes como a la institución educativa.
El director trabajará con la codirectora en ese sentido desde el inicio del cursado.

1. **Asistencia tecnológica y administrativa**

   Tendrá la responsabilidad de llevar a cabo la difusión de la oferta académica. Esta tarea se llevará a cabo a través del correo electrónico bajo su gestión y mediante la utilización de las redes sociales, específicamente Instagram y Facebook. Adicionalmente, toda la información relacionada con los programas de postgrado estará disponible en la página web de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Medicina, donde se incluirán datos de contacto, detalles del programa y requisitos de inscripción. Además de estas plataformas, también se llevará a cabo la promoción de estos programas a través del periódico digital "Semana Profesional" de nuestra ciudad, así como en los diarios de mayor circulación en las provincias de Formosa, Chaco y Misiones.

   El proceso de inscripción se realizará exclusivamente a través del correo electrónico mencionado anteriormente, y la documentación requerida como parte de este proceso se enviará de manera digital a la Secretaría. Esta documentación será posteriormente incorporada al Sistema Institucional de Gestión de Estudiantes (SIU Guaraní).
   La Secretaria Administrativa también estará a cargo de recibir los legajos de inscripción, de coordinar su envío al director o directora del programa y al Comité Académico, así como de gestionar la inscripción en el sistema de autogestión. Además, supervisará la toma de asistencia en las clases

sincrónicas y llevará a cabo los trámites necesarios para la emisión de las certificaciones al finalizar el curso.

2. **Asesoramiento y asistencia en educación a distancia**

   En términos generales, el rol en el entorno del campus virtual se centrará en brindar apoyo y orientación durante los encuentros sincrónicos, en la gestión de las actividades alojadas en el aula virtual, la grabación de clases sincrónicas con el propósito de ponerlas a disposición de los participantes, y también en el proceso de evaluación.

3. **Apoyo Técnico del Aula virtual:**
   La función principal se centrará en brindar apoyo y supervisión a la propuesta de formación, con un enfoque específico en el Entorno Virtual de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA). Esto incluirá el manejo de las solicitudes técnicas relacionadas con el entorno y la canalización de las solicitudes pedagógicas a las instancias correspondientes. Además, desempeñará un papel activo en la asistencia durante los encuentros sincrónicos.

4. **El director y la co-directora de la Diplomatura:**
   Se encargan de gestionar y coordinar el desarrollo integral de la propuesta formativa, abarcando todas las etapas inherentes a la modalidad de enseñanza, tanto sincrónica como asincrónica. Sus responsabilidades incluirán el diseño o la supervisión del diseño de la propuesta educativa, la adaptación de los materiales didácticos para su integración en los Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA), la coordinación de la tutoría, el seguimiento y la evaluación de los estudiantes, así como la gestión de cualquier trámite administrativo necesario para la aprobación de dicha propuesta. Se considera que estas responsabilidades son equivalentes a las que llevan a cabo los profesores titulares en modalidades presenciales de formación.

5. **El estudiante:**
   Al comprometerse a participar en la propuesta de formación en línea, se espera que los estudiantes acepten las condiciones de su participación. Esto implica cumplir con los requisitos específicos establecidos por la normativa, incluyendo la asistencia mínima requerida, el acceso mínimo al entorno virtual, la realización de las actividades obligatorias propuestas por el equipo docente dentro de los plazos establecidos, así como la participación en los encuentros sincrónicos y la completitud de las evaluaciones programadas.

De la comunicación:

Las formas de comunicación se dividirán en dos modalidades: sincrónicas y asincrónicas. En las comunicaciones sincrónicas, se incluirán las tutorías y las clases en línea. Por otro lado, en las comunicaciones asincrónicas, que tendrán lugar en el aula virtual, se implementarán diversas opciones de interacción, que incluyen la comunicación pública a través de foros de consulta, foros sociales y/o de intercambio, foros temáticos y de debate, así como un foro de avisos y novedades. Además, se facilitará la comunicación privada mediante la mensajería interna del aula.

6. **Mecanismo de confiabilidad y validez:**
   Al decidir inscribirse en esta actividad, los administrativos y directivos asumen la responsabilidad de garantizar la identidad de los estudiantes. Estos estudiantes deben comprometerse y aceptar los acuerdos de convivencia que están establecidos en las regulaciones correspondientes (Resolución Nº 3491/18-CD, puntos 1.1, 1.2, 1.4). Estas regulaciones establecen claramente que el acceso al Campus Virtual Medicina es único e intransferible, y que cualquier infracción a estas normas conlleva la aplicación de las sanciones correspondientes.

7. **Esquema de relación numérica:**
   La relación numérica prevista de relación entre docentes y alumnos es de 1 docente tutor cada 20 cursantes en las actividades asincrónicas y un docente para 30 cursantes en las actividades sincrónicas.
8. **Derechos y deberes de los estudiantes:**
   Los estudiantes que participen en esta propuesta de formación de postgrado tienen derecho a acceder a una serie de beneficios, que incluyen la asistencia a las clases sincrónicas mensuales, el acceso gratuito a la bibliografía disponible en el aula virtual, la participación en actividades asincrónicas programadas, así como la posibilidad de acceder a las evaluaciones siempre que cumplan con los requisitos mínimos establecidos para la realización y regularización del programa. Además, una vez que completen el curso, podrán obtener la certificación correspondiente, y tendrán la opción de solicitar licencias de acuerdo con lo establecido en el Régimen de Regularidad 316/21 C.S.
   Por otro lado, como parte de sus deberes, se espera que los estudiantes ingresen al menos tres veces por semana al aula virtual, cumplan con las actividades propuestas en tiempo y forma, realicen todas las actividades y evaluaciones obligatorias, y aprueben cada módulo con una calificación mínima de 6 o más.

III-RECURSOS MATERIALES

El curso se apoya en material didáctico que consta de módulos escritos, uno por bloque, disponibles en el aula virtual. Estos módulos incluirán tanto el material creado por el docente a cargo de cada tema como documentos en formato PDF de autores relevantes en cada área, que servirán como bibliografía complementaria.
Tanto las clases sincrónicas como las asincrónicas se llevarán a cabo utilizando la plataforma ZOOM institucional y el Campus Virtual Medicina.
Para participar en estas actividades, los estudiantes necesitarán contar con un equipo multimedia con acceso a Internet.

IV-RECURSOS FINANCIEROS

Dada la dinámica en constante cambio del entorno financiero nacional, es esencial tener la flexibilidad de revisar y ajustar la información aquí presentada antes de su divulgación oficial. Esto garantizará que el proyecto se mantenga financieramente viable y sustentable, adaptándose a las circunstancias económicas en evolución.

Presupuesto total:

Con un estimativo de un mínimo de 20 (veinte) inscriptos: $1.000.000 por mes. Total, del curso: $ 8.000.000

Fuentes de financiamiento y régimen arancelario:

El curso se autofinancia a través de profesionales inscriptos de medicina: una inscripción de $50.000, un arancel mensual por ocho meses de $50.000, y un arancel por la defensa del trabajo final por el mismo importe (de $50.000).
El total que debe abonar un cursante inscripto para obtener el certificado de aprobación es de $500000, más gastos administrativos para trámites de confección del certificado.
Becas: se considerarán las situaciones particulares que presente el cursante, estimándose la adjudicación de dos becas totales y dos becas parciales.

Hoja de firmas

Sistema: sudocu
Fecha: 21/08/2025 13:15:41
Cargado por: CECILIA INES VIEYRA

Sistema: sudocu
Fecha: 22/08/2025 12:24:51
Autorizado por: PATRICIA BEL DEMUTH MERCADO

Sistema: sudocu
Fecha: 22/08/2025 12:52:07
Autorizado por: GERARDO OMAR LARROZA