Uruguay Presidencia | ONSC Oficina Nacional del Servicio Civil

enap OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DR. AQUILES LANZA

OFERTA FORMATIVA

Derechos humanos, género, inclusión y bienestar laboral

Aplica

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DR. AQUILES LANZA

FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE OPERADORAS/ES LABORALES

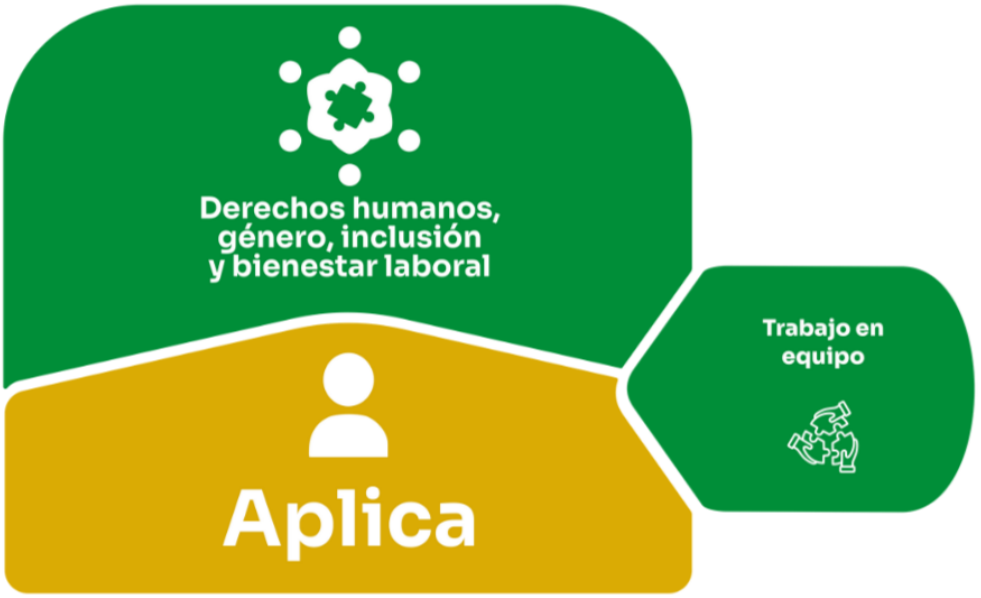
MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL

DEDICACIÓN:

61 HORAS TOTALES

45 HORAS PRESENCIALES

16 HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO



FUNDAMENTACIÓN

El acceso al empleo supone un Derecho Humano fundamental. Fomenta la autonomía, fortalece la autoestima y realización profesional, generando beneficios para la comunidad toda, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el potencial humano.

En nuestro país y de acuerdo al Censo de Población, Hogares, y Viviendas 2023, Instituto Nacional de Estadística el 6,6% de la población se encuentra en situación de discapacidad. La discapacidad surge de la interacción entre las características que puede tener una persona y las barreras presentes en su entorno, impidiendo su plena participación y ejercicio de derechos. Es en ese lugar donde surgen las barreras físicas, educativas, sociales y aquellas actitudinales, producto del temor de no saber cómo tratar a una persona con discapacidad.

En el mundo del trabajo, las personas en situación de discapacidad enfrentan múltiples barreras —actitudinales, físicas, de comunicación e institucionales— que limitan su participación y el acceso efectivo a derechos (Cabrera, 2025, p. 39). En Uruguay, estas desigualdades se expresan en una brecha marcada de acceso al empleo: solo el 49% de las personas con discapacidad de 20 a 64 años accede a un trabajo, frente al 78% de la población sin discapacidad (Cabrera, 2025, p. 4), lo que se asocia a menores oportunidades de inclusión social y económica (Cabrera, 2025, p. 4).

Uruguay ha aprobado normas nacionales e internacionales sobre los Derechos de las personas con discapacidad. El propósito de las mismas es promover, proteger y garantizar el ejercicio pleno de los Derechos Humanos por todas las personas con discapacidad, sin distinción y en condiciones de igualdad.

El trabajo posee un significado, aporta un sentido a la vida de las personas, da la posibilidad de realización personal, aceptación y reconocimiento en el colectivo de pertenencia, fortalece las relaciones interpersonales, brinda la oportunidad de desarrollarse y crecer a nivel personal y profesional, así como económico.

Nuestro país ha dictado leyes que promueven el acceso al empleo de las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, desde la base de entender que se requieren políticas integrales que provean de apoyos, adaptaciones y marcos legales que aseguren su inclusión. Estas leyes establecen que un porcentaje de los trabajadores que contratan las empresas o el Estado deben ser personas con discapacidad, fortaleciendo los procesos de selección inclusivos que contribuyan al cambio cultural en la sociedad.

En relación a lo desarrollado anteriormente, es que se afirma que la figura del operador/a laboral es pertinente y necesaria para una inclusión laboral plena.

Es una figura clave que supone un soporte idóneo para acompañar los procesos de inclusión laboral y/o adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, dado que cuenta con las herramientas para ello.

Construye conjuntamente con la persona con discapacidad las estrategias de apoyo para la inclusión laboral y/o adaptación del puesto de trabajo. Considera para esto las demandas del puesto de trabajo, las potencialidades de las personas y valora las posibles limitaciones personales y del entorno en los procesos de inclusión. Es un referente y articulador entre el/la trabajador/a con discapacidad y el ámbito laboral en que la misma se emplea, contribuyendo por medio de la sensibilización al cambio de paradigma en relación a la discapacidad dentro de las instituciones.

OBJETIVOS

Objetivo general

Desarrollar las competencias necesarias para implementar y acompañar estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en los organismos públicos, aplicando el enfoque de derechos, el modelo social de la discapacidad y las herramientas propias del rol de operador/a laboral.

Objetivos específicos

- Analizar situaciones de inclusión laboral desde el enfoque de derechos humanos y el modelo social de la discapacidad para identificar barreras, facilitadores y oportunidades de intervención en los entornos laborales.
- Aplicar herramientas de accesibilidad, ajustes razonables y empleo con apoyo para acompañar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en distintos ámbitos de trabajo.
- Diseñar estrategias de intervención y articulación interinstitucional para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con el marco normativo vigente y las competencias del rol de operador/a laboral.

COMPETENCIAS

- Trabajo en equipo

PERFIL DE INGRESO

El curso está dirigido a funcionarios y funcionarias de organismos públicos que se desempeñen en áreas de Gestión Humana, Salud Ocupacional, Accesibilidad, Bienestar Laboral, referentes de inclusión y otras áreas vinculadas a la gestión de personas, cuyas funciones incluyan o puedan incluir acciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

PERFIL DE EGRESO

Al finalizar el curso, las personas participantes serán capaces de analizar situaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad, identificar barreras y facilitadores y proponer ajustes razonables, apoyos y adecuaciones del puesto de trabajo y del entorno laboral.

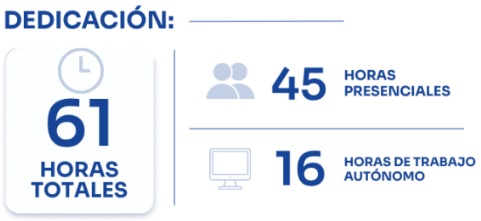
Asimismo, podrán realizar aportes en la planificación de las adecuaciones que sean necesarias de los puestos de trabajo y el entorno para aquellas trabajadoras y trabajadores que adquieran una discapacidad durante su etapa laboral activa.

Contarán con herramientas para concientizar a los equipos de trabajo en temáticas relacionadas con discapacidad, accesibilidad e inclusión laboral.

METODOLOGÍA

Modalidad

El curso se desarrollará en modalidad semipresencial , será un curso estructurado de forma mixta en los que las personas participantes tienen la responsabilidad de trabajar en las actividades diseñadas en el Campus virtual para llegar a los encuentros presenciales preparados para trabajar de forma activa.



Metodología de enseñanza:

Clases expositivas combinadas en un proceso formativo que se desarrollará mediante metodologías activas, centradas en el aprendizaje de las personas participantes. Se combinarán exposiciones dialogadas, análisis de situaciones, resolución de problemas, actividades vivenciales, simulaciones y trabajo colaborativo.

Recursos didácticos

El curso ofrecerá múltiples formas de representación de los contenidos, diversas modalidades de participación y múltiples formas de expresión de los aprendizajes mediante materiales accesibles, recursos audiovisuales, documentos digitales accesibles, actividades sincrónicas y asincrónicas asi como evaluaciones diversificadas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evaluación formativa, a través de instancias de reflexión y coevaluación sobre las actividades propuestas durante la cursada.

Evaluación sumativa, mediante la elaboración y entrega de un proyecto integrador que consiste en el diseño de un Plan Institucional de Inclusión Laboral, contextualizado y aplicable a la realidad laboral de cada participante.

Requisitos de aprobación:

Asistencia de al menos 80 % de la carga horaria presencial.

Completar las evaluaciones de cada módulo y entrega de proyecto integrador, logrando un 60% sobre el total.

CONTENIDO

Tema 1 - Problematizar la noción de discapacidad desde una perspectiva crítica.

- Concientización en la temática e inducción a las diferentes situaciones de discapacidad de acuerdo con su origen.
- Evolución del concepto. Cambios en los paradigmas en el marco conceptual de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF-OMS, 2002) y de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006)
- Trato adecuado hacia las personas con discapacidad.
- Contextualización de la realidad laboral de las personas con discapacidad en el contexto nacional.

Tema 2- Discapacidad y trabajo desde un enfoque de derechos

- Barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al trabajo.
- Acciones de promoción del trabajo en los ámbitos público y privado (Leyes 18.651, 19.691, 20.506, y Decreto 329/025).
- Sistemas de cuotas. Registro Nacional de Personas con discapacidad
- Subsidios y beneficios para la contratación.
- La figura del operador laboral
- Participación de las organizaciones civiles en los ámbitos de asesoramiento
- Rol de la CNHD y de la CNIL

Tema 3- Herramientas para el abordaje con personas con discapacidad psicosocial, intelectual y del desarrollo.

- Conceptualización de la Salud Mental
- Diferencias entre discapacidad psicosocial y discapacidad intelectual y de desarrollo.
- Experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial.
- Discapacidad intelectual y trabajo.
- Experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo.
- Estrategias de apoyo para personas con discapacidad intelectual

Tema 4- Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

- Conceptualizaciones de Ceguera y baja visión. Terminología adecuada.
- Herramientas de movilidad y comunicación. Simbología. Proceso de rehabilitación. Pautas de abordaje.
- Principales barreras: actitudinales, comunicacionales y físicas.
- Accesibilidad ¿Habilitación o barrera? Lectores de pantalla: alcances y limitaciones.

- Adaptación de puesto. Ajustes razonables. Herramientas disponibles. Derivaciones y apoyos.
- Experiencia vivencial.

Tema 5– Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva

- Discapacidad auditiva: conceptualización.
- Conceptos clave: cultura sorda, lengua de señas, comunidad sorda.
- Herramientas, ajustes y adaptaciones para la inclusión laboral.

Tema 6 – Accesibilidad con énfasis en las personas con discapacidad motriz

- Las personas con discapacidad motriz
- Práctica vivencial de sensibilización motriz
- Concepto de accesibilidad como atributo de un entorno construido sostenible
- Herramientas para la creación y adecuación de espacios de trabajo accesibles (Normas UNIT, diseño universalista, ajustes razonables, accesibilidad básica, accesibilidad como cualidad integrada)
- Análisis de casos y aplicabilidad de conceptos aprendidos.

Tema 7 – Identificación de barreras y facilitadores en el entorno laboral

- Tipos de barreras: físicas y arquitectónicas, comunicacionales, actitudinales y procedimentales.
- Barreras específicas asociadas a la organización del trabajo, los procesos de selección y la gestión del desempeño.
- Facilitadores y apoyos razonables.
- Multidiscapacidad y necesidad de apoyos de tercera persona (situaciones de dependencia).
- Herramientas para relevar barreras y elaborar informes para la gestión de adecuaciones.
- Recursos existentes (CENATT, UNCU y otros dispositivos especializados).
- Diseño de propuestas de concientización interna en los organismos.

Tema 8 – Principios del Empleo con Apoyo y salud laboral del operador/a

- Valores y características del Empleo con Apoyo aplicables al empleo público.
- Modelo interactivo y paradigma de apoyos.
- Conceptos básicos del modelo y su aplicación en el sector público.
- Rol del/de la operador/a laboral: definición, alcances y marco de intervención.
- Condiciones de trabajo del/de la operador/a laboral en Uruguay.
- Enfoques de autocuidado y salud laboral: riesgos psicosociales, cuidado del equipo y estrategias de prevención del desgaste.
- Buenas prácticas en el ejercicio del rol.

BIBLIOGRAFÍA

- Cabrera, M. (2025). Población en situación de discapacidad en Uruguay: Prevalencia y brechas en el acceso a derechos a partir del Censo 2023. Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), UNICEF & UNFPA.

- De León, Adriana et al (2014) - Los sordos, el español escrito y la comunicación (pag. 31 a 36) http://www.tuilsu.edu.uy/biblioteca/espanol/librillo2014.pdf

- EUSE (2010). Caja de Herramientas de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo. Disponible en:https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32248/1/caja_de_herramientas_para_la_practica_empleo_con_apoyo..pdf

- Fichas técnicas sobre accesibilidad y material de apoyo

- González, Rodrigo (2013) - Historia ilustrada de la Comunidad Sorda https://www.cinde.edu.uy/_files/ugd/6cbeaf_e6d2e82b126c4b479314f787438b10f5.pdf

- Normas UNIT sobre accesibilidad UNIT - Normas disponibles sin costo

- OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Disponible en: https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/comunicacion/publicaciones/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-discapacidad-salud

- ONU (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Disponible en:https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

- ONSC (2017) - Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/guia-para-insercion-personas-discapacidad-administracion-publica

- Palacios, A. (2008) El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado en: http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf

- Peluso, Leonardo (2010) - Consideraciones psico-socio-lingüísticas en torno a la

comunidad sorda uruguaya https://psico.edu.uy/sites/default/files/conferencia2010.pdf

- Pino, Felisa (2007) - La cultura de las personas sordas https://epclaudiagv.files.wordpress.com/2014/11/laculturadelaspersonassordasfelisar.pdf

- Pronadis, Mides, UdelaR (2015) Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de Derechos. Montevideo. Disponible en: http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf

- Schalock, R & Verdugo, M.A. (2003). Calidad de Vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza Editorial.

- Thompson et al (2011). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyos de las personas con discapacidad intelectual. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART14280/233-1%20Thompson.pdf

- Verdugo M.A y Jordán de Urríes (2001). Empleo con Apoyo y Salud Mental. Disponible en: https://campus.usal.es/inico/publicaciones/Verdugo-MA.pdf

- Leyes, decretos, resoluciones.

- Resolución N° 47/3 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 14/10/1992 https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/030/33/IMG/NR003033.pdf?OpenElement

- Ley 17.266 sobre COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA PENSIÓN A LA VEJEZ https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17266-2000

- Ley 17. 847 sobre REGULACIÓN DE LAS PENSIONES POR INVALIDEZ en la redacción dada por la ley 20.130, art. 163) http://impo.com.uy/bases/leyes/17847-200

- Ley 18651 DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010

- Ley 19691 SOBRE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018

- Decreto 73/019 reglamentario de la Ley 19.691 https://www.impo.com.uy/bases/decretos/73-2019

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DR. AQUILES LANZA

GESTIÓN DEL RETIRO JUBILATORIO

MODALIDAD **PRESENCIAL**

DEDICACIÓN:

24 HORAS TOTALES

20 HORAS PRESENCIALES

4 HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO



FUNDAMENTACIÓN

Según cifras del Observatorio de Gestión Humana de la ONSC una proporción importante de funcionarios públicos se encuentran próximos a la edad de jubilación. Esto plantea desafíos importantes tanto para las personas comprendidas en esta etapa, así como para los equipos de gestión humana de los organismos para poder incorporar esta perspectiva.

Jubilarse, ser mayor y envejecer, en la actualidad no tienen los mismos significados que los que tenían en el siglo XX. A pesar de eso, buena parte de las percepciones, actitudes, comportamientos y decisiones de los individuos, organizaciones y poderes públicos continúan anclados en modelos mentales y normas que no se corresponden con las nuevas realidades con los costos y dificultades que esto genera. Por ello se considera necesario incluir esta temática desde el área de gestión humana para acompañar este proceso con herramientas adecuadas y alineadas con las políticas de la organización.

Las investigaciones internacionales identifican que a las personas en este proceso de retiro laboral se les puede generar tensión, estrés, incertidumbre e incluso puede ser vivido como del orden de lo traumático. Incluso en este tránsito el clima laboral del grupo de trabajo puede verse resentido. También desde la perspectiva demográfica y social actual es un imperativo la lucha contra el edadismo y la consiguiente inclusión de las personas mayores de 60 años en la agenda de los países. Desde el área de gestión humana esto puede ser gestionado a través de la implementación de procesos que aborden la situación de forma realista, acorde a la visión actual de las personas mayores y que permita identificar la posibilidad de transferencia de conocimiento para la organización en los casos necesarios. La propuesta busca brindar por consiguiente a las personas que se retiran de la Administración Pública por edad jubilatoria herramientas para tal proceso, así como el reconocimiento organizacional adecuado a la trayectoria laboral del funcionariado.
Es de relevancia realizar un acompañamiento más integral en las trayectorias laborales, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, eficiente y alineado con los valores del servicio público con referencia al funcionariado mayor a 55 años en situación de jubilación.

La generación de procedimiento desde el área de gestión humana permitiría una satisfactoria desvinculación de la organización tanto para el funcionario designado como el grupo de trabajo posibilitando además la transferencia del conocimiento dentro de la organización pública.

OBJETIVOS

Objetivo general

Capacitar al funcionariado de Gestión Humana en el acompañamiento al retiro jubilatorio y la gestión de transferencia de conocimiento, con el cometido de integrar prácticas de inclusión para una población existente afectada por el edadismo (viejismo) y la brecha digital para así generar programas que sistematicen una modalidad de gestión de este proceso.

Objetivos específicos

- Construir el proceso de transición del proceso de jubilación a nivel individual y organizacional: el significado del trabajo, el abandono del rol laboral y la aceptación del cambio del sistema de vida para sensibilizar sobre los mitos y prejuicios existentes a nivel individual y organizacional en relación con la temática de la jubilación y el edadismo.
- Identificar buenas prácticas organizacionales para el procedimiento del retiro jubilatorio personal y colaborar con la sistematización de transferencia del conocimiento organizacional e inclusión de la guía existente; manejando habilidades comunicacionales a nivel personal y/o organizacional.

COMPETENCIAS

Adaptación al cambio

Orientación a resultados

PERFIL DE INGRESO

Funcionarias y funcionarios de las áreas de gestión humana que por su labor estén vinculados a la temática previsional, salud ocupacional, movilidad de personas y desarrollo humano.

PERFIL DE EGRESO

Al finalizar el curso las personas participantes contarán con la formación y herramientas para acompañar a las funcionarias y funcionarios en situación de retiro en su desafío laboral desde la perspectiva de inclusión, así como también en la orientación y la sistematización de procesos de gestión de retiro y transferencia de conocimiento.

METODOLOGÍA

Modalidad: presencial y online. Presencial en formato taller y una reunión de seguimiento virtual una vez finalizada la cursada a las cuatro semanas en clave de comunidad de reflexión práctica.



Metodología de enseñanza

La metodología de enseñanza será en formato taller priorizando el trabajo colaborativo para la comprensión y la colectivización del conocimiento entre los participantes con el objetivo de trabajar en método de análisis de casos reales a partir de la experiencia de los propios participantes. Se trabajará en modelo de comunidad de reflexión.

Recursos didácticos.

Material audiovisual

Guías prácticas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evaluación formativa a partir de la reflexión de la propia práctica desde su función y lugar de trabajo a partir de la intervención en la comunidad de reflexión de cada taller, finalizando con la reflexión autónoma a través de tickets de salida.

Evaluación sumativa diseñar una propuesta para realizar la transferencia de los conocimientos adquiridos y-o reflexiones realizadas en el curso al grupo de referencia de gestión humana.

Requisitos de aprobación

Asistencia mínima del 80% sobre la carga horaria sincrónica.

Requisitos obligatorios: Entrega de la totalidad de las actividades y/o cuestionarios propuestos en los talleres, realizar todos los tickets de salida luego de los talleres presenciales. Entrega del trabajo final con un plazo de 15 corridos cuya aprobación se realiza con un mínimo del 60%

CONTENIDO

Eje 1

Fundamentos y justificación para la inclusión de la orientación al retiro jubilatorio en GH. Información sobre el proceso: fases, factores protectores y de riesgo. El aprendizaje como un factor protector de la evolución. Mitos y prejuicios con relación a esta etapa de la vida. Edadismo.

Eje 2

Desarrollo de intervenciones de GH con relación a la detección e identificación de personas en situación de prejubilación. Generaciones en convivencia dentro de la organización. Nociones de gestión del conocimiento. Modalidades de intervención posibles de transferencia de conocimiento a la hora de procesar las jubilaciones. Buenas prácticas organizacionales en la preparación para el egreso. Uso de la guía para la jubilación.

Eje 3

Desarrollo de habilidades de comunicación interpersonales y organizacionales: entrevista de salida y exposiciones informativas. Identificar buenas prácticas organizacionales para el procedimiento del retiro jubilatorio personal y colaborar con la sistematización de transferencia del conocimiento organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Machluk, L., Mansinho, M., & Salamé, M. V. (2016). *Los dispositivos prejubilatorios: preparación para una nueva etapa*. En VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXIII Jornadas de Investigación, XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Acta Académica. https://www.aacademica.org/000-044/273.pdf

Oficina Nacional del Servicio Civil. (2021). *Guía de elaboración de programas para la preparación del retiro por jubilación y la transferencia de conocimiento*. Oficina Nacional del Servicio Civil. https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Gu%C3%ADa%20de%20elaboraci%C3%B3n%20de%20programas%20para%20la%20preparaci%C3%B3n%20del%20retiro%20por%20jubilaci%C3%B3n%20y%20la%20transferencia%20de%20conocimiento.pdf

Sirlin, C. (2007). *La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje*. Banco de Previsión Social (Uruguay). https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.--sirlin.pdf

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

cinde
CENTRO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PARA LA PERSONA SORDA

enap
OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DR. AQUILES LANZA

INICIACIÓN A LA LENGUA DE SEÑAS URUGUAYA

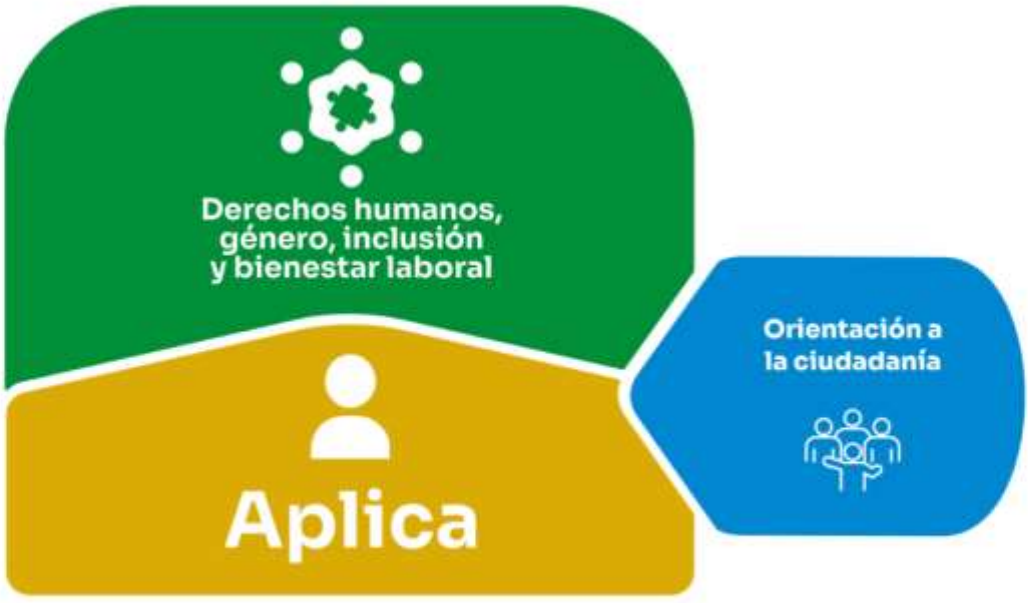
MODALIDAD
VIRTUAL SINCRÓNICO

DEDICACIÓN:

40 HORAS TOTALES

20 HORAS VIRTUALES SINCRÓNICAS

20 HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO



FUNDAMENTACIÓN

La accesibilidad constituye un principio fundamental para garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. En el ámbito del servicio público, implica que todas las personas puedan acceder a la información, realizar trámites y comunicarse con las instituciones del Estado sin enfrentar barreras que limiten su participación.

En Uruguay, las personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Uruguaya (LSU) continúan encontrando dificultades para acceder en igualdad de condiciones a diversos servicios públicos debido, principalmente, a la existencia de barreras comunicacionales. Estas barreras no se originan en la sordera, sino en la falta de condiciones de accesibilidad y de funcionarios con herramientas básicas para establecer una comunicación inicial efectiva.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Uruguay mediante la Ley N.º 18.418, reconoce el derecho de las personas sordas a utilizar las lenguas de señas y establece la responsabilidad de los Estados de promover su aprendizaje y garantizar la accesibilidad en los servicios públicos. En consonancia con ello, la Ley N.º 17.378 reconoce oficialmente a la Lengua de Señas Uruguaya como la lengua natural de las personas sordas del país, mientras que la Ley N.º 18.651 reafirma el compromiso del Estado con el desarrollo de políticas públicas inclusivas.

Desde esta perspectiva, la accesibilidad comunicacional constituye una responsabilidad institucional y un componente esencial de la calidad de la atención ciudadana. Contar con funcionarios que conozcan herramientas básicas de comunicación en LSU favorece el establecimiento de un primer contacto respetuoso, mejora la orientación inicial y fortalece el vínculo entre la Administración Pública y la ciudadanía.

La propuesta formativa se fundamenta en un enfoque de derechos humanos, entendiendo que la diversidad lingüística forma parte del patrimonio cultural del país. En este sentido, la Lengua de Señas Uruguaya no es únicamente un medio de comunicación, sino una lengua natural con estructura propia y expresión de una comunidad lingüística y cultural específica.

Asimismo, el curso incorpora aportes de los Estudios Sordos y del concepto de Sordedad (Deafhood) desarrollado por Paddy Ladd, promoviendo una comprensión de la sordera desde una perspectiva cultural y lingüística. Este enfoque contribuye a superar visiones centradas exclusivamente en la discapacidad, favoreciendo prácticas institucionales basadas en el respeto, la equidad y el reconocimiento de los derechos lingüísticos de las personas sordas.

Desde el punto de vista pedagógico, el curso adopta un enfoque comunicativo e intercultural que prioriza el aprendizaje de la lengua en situaciones reales de interacción propias del servicio público. La modalidad virtual mixta combina actividades asincrónicas y encuentros sincrónicos favoreciendo la práctica continua, la reflexión sobre la propia experiencia y el desarrollo progresivo de competencias comunicativas básicas.

En este marco, la formación busca contribuir al fortalecimiento de una Administración Pública accesible, inclusiva y comprometida con la mejora continua de la atención ciudadana, promoviendo que la comunicación con personas sordas forme parte de las competencias habituales de quienes desempeñan funciones de atención al público.

OBJETIVOS

Objetivos generales

Desarrollar en los funcionarios públicos competencias básicas para establecer interacciones iniciales en Lengua de Señas Uruguaya con personas sordas, mediante el conocimiento de la lengua, la cultura sorda y estrategias de comunicación accesible, con el propósito de favorecer una atención ciudadana inclusiva, respetuosa y acorde a un enfoque de derechos.

Objetivos específicos

Al finalizar el curso, las personas participantes serán capaces de:

1. Reconocer las características lingüísticas y culturales de la comunidad sorda uruguaya, comprendiendo la Lengua de Señas Uruguaya como una lengua natural y un derecho lingüístico.
2. Identificar los principios básicos de la comunicación visual y las pautas de interacción respetuosa con personas sordas en contextos de atención al público.
3. Utilizar vocabulario y estructuras básicas de la Lengua de Señas Uruguaya para realizar presentaciones personales, formular preguntas simples y brindar información inicial.

COMPETENCIAS

- Orientación a la ciudadanía

PERFIL DE INGRESO

El curso está dirigido a funcionarios y funcionarias de organismos de la Administración Pública que, en el ejercicio de sus funciones, mantienen contacto directo o indirecto con personas sordas en su espacio de trabajo o con la ciudadanía y deseen incorporar herramientas básicas de accesibilidad comunicacional para mejorar la atención a personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Uruguaya.

No se requieren conocimientos previos de Lengua de Señas Uruguaya.

PERFIL DE EGRESO

Al finalizar el curso, las personas participantes habrán desarrollado competencias básicas para interactuar de manera inicial con personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Uruguaya (LSU), promoviendo una atención accesible, respetuosa e inclusiva en el ámbito del servicio público.

Se espera que sean capaces de:

- Reconocer la LSU como lengua natural de la comunidad sorda uruguaya y como derecho lingüístico y cultural.
- Identificar principios básicos de la cultura sorda y aplicar pautas de comunicación visual respetuosas.
- Utilizar un repertorio básico de señas y estructuras comunicativas para situaciones habituales de atención al público.
- Aplicar estrategias básicas de accesibilidad comunicacional en instancias de recepción, orientación y atención inicial.
- Reconocer los límites de su competencia comunicativa y solicitar, cuando corresponda, la intervención de intérpretes profesionales de LSU-Español u otros apoyos de accesibilidad.
- Actuar desde una perspectiva ética, inclusiva y de no discriminación, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades y derecho a la comunicación.

Asimismo, se espera que desarrollen una actitud favorable hacia el aprendizaje continuo de la LSU y contribuyan a fortalecer prácticas institucionales orientadas a la accesibilidad comunicacional.

El curso constituye una formación introductoria en LSU y accesibilidad comunicacional y **no habilita para el ejercicio profesional de la interpretación**, ni sustituye la intervención de intérpretes LSU-Español cuando la situación lo requiera. Su propósito es brindar herramientas básicas para una primera atención accesible y respetuosa a personas sordas en el ámbito del servicio público.

METODOLOGÍA

Modalidad

El curso se desarrollará en modalidad virtual mixta: las personas participantes tienen la responsabilidad de trabajar en las actividades diseñadas en el Campus virtual para llegar a los encuentros sincrónicos, preparado para trabajar de forma activa.



Estrategia metodológica

La propuesta incorpora además, un enfoque intercultural, promoviendo el reconocimiento de la comunidad sorda como una comunidad lingüística y cultural, favoreciendo el respeto por la diversidad y el ejercicio de los derechos lingüísticos.

Desde el punto de vista didáctico, el curso combinará diversas metodologías activas, entre ellas:

- Aprendizaje basado en situaciones reales de atención ciudadana.
- Resolución de casos.
- Simulaciones y juegos de roles.
- Aprendizaje colaborativo.
- Prácticas guiadas de comunicación.
- Observación y análisis de producciones audiovisuales.
- Actividades de reflexión individual y grupal.
- Autoevaluación y co-evaluación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será entendida como un proceso continuo, sistemático e integrador, orientado a acompañar el aprendizaje de las personas participantes y a valorar el desarrollo progresivo de las competencias previstas para el curso.

Se promoverán instancias de evaluación formativa durante todo el proceso de aprendizaje, complementadas con una evaluación integradora al finalizar el curso.

La evaluación formativa se desarrollará durante todo el curso mediante:

- Actividades prácticas propuestas en cada módulo.
- Ejercicios interactivos.
- Producción de videos breves en Lengua de Señas Uruguaya.
- Participación en los encuentros sincrónicos.
- Autoevaluaciones y actividades de reflexión.

  La evaluación consistirá en la resolución de un caso práctico en el que deberá aplicar los conocimientos y habilidades desarrollados durante el curso , mediante una situación simulada de atención al público.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Asistencia a las instancias virtuales con un mínimo del 80% sobre la dedicación horaria sincrónica.
Aprobación con un mínimo de 60% sobre el total.

Recursos didácticos

Guías teóricas, normativa, recursos audiovisuales

CONTENIDO

Eje 1. Comunicación personal

Contenidos conceptuales

- Estructura básica de la conversación en LSU.
- Presentaciones personales.
- Deletreo manual.
- Pronombres personales.
- Números.
- Preguntas frecuentes.

Eje 2. Introducción a la comunidad sorda y a la Lengua de Señas Uruguaya

Contenidos conceptuales

- Concepto de accesibilidad comunicacional.
- Comunidad sorda uruguaya.
- Cultura e identidad sorda.
- Lengua de Señas Uruguaya: características generales.
- Derechos lingüísticos.
- Marco normativo nacional e internacional.
- Introducción al concepto de Sordedad (Deafhood)

Eje 3. Información cotidiana

Contenidos conceptuales

- Familia.
- Vivienda.
- Objetos.
- Colores.
- Animales.
- Rutinas.
- Verbos frecuentes.

Eje 4. Orientación y atención en organismos públicos

Contenidos conceptuales

- Lugares dentro de un edificio.
- Dependencias públicas.
- Horarios.
- Calendario.
- Días y meses.
- Transporte.
- Señalización institucional.

Eje 5. Situaciones frecuentes de atención ciudadana

Contenidos conceptuales

- Atención inicial.
- Solicitud de documentación.
- Turnos.
- Formularios.
- Educación.
- Salud.
- Emergencias.
- Derivación.

Eje 6. Integración y aplicación

Contenidos conceptuales

- Repaso e integración de contenidos.
- Estrategias de comunicación accesible.
- Límites de la competencia comunicativa del funcionario.
- Rol del intérprete de LSU–Español.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía obligatoria

- Ladd, Paddy. Understanding Deaf Culture: In Search of Deafhood. Bristol: Multilingual Matters.
- Skliar, Carlos. La educación de los sordos: una reconstrucción histórica, cognitiva y pedagógica. Buenos Aires: Eudeba.
- Massone, María Ignacia. Cultura Sorda. Buenos Aires: Libros en Red.
- Oviedo, Alejandro. Apuntes para una gramática de las lenguas de señas. (culturasorda.org) Behares, Luis Ernesto. (1993). *Nuevas corrientes en la educación del sordo*. Montevideo.

Normativa nacional e internacional

- República Oriental del Uruguay. Ley N.º 17.378. República Oriental del Uruguay. Ley N.º 18.651.
- Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- UNESCO. (1994). *Declaración de Salamanca y Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales.*
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Informe mundial sobre la audición.*

Bibliografía complementaria

- Freire, Paulo. Pedagogía de la autonomía. Vygotsky, Lev. Pensamiento y lenguaje. Eisner, Elliot. El ojo ilustrado.
- Mayer, Richard. Multimedia Learning.

Recursos digitales

- Materiales educativos producidos por **CINDE - Centro de Investigación y desarrollo para la Persona Sorda.**
- Recursos audiovisuales desarrollados por docentes sordos uruguayos.
- Glosarios y materiales de apoyo utilizados durante el curso disponibles en el Campus Virtual

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

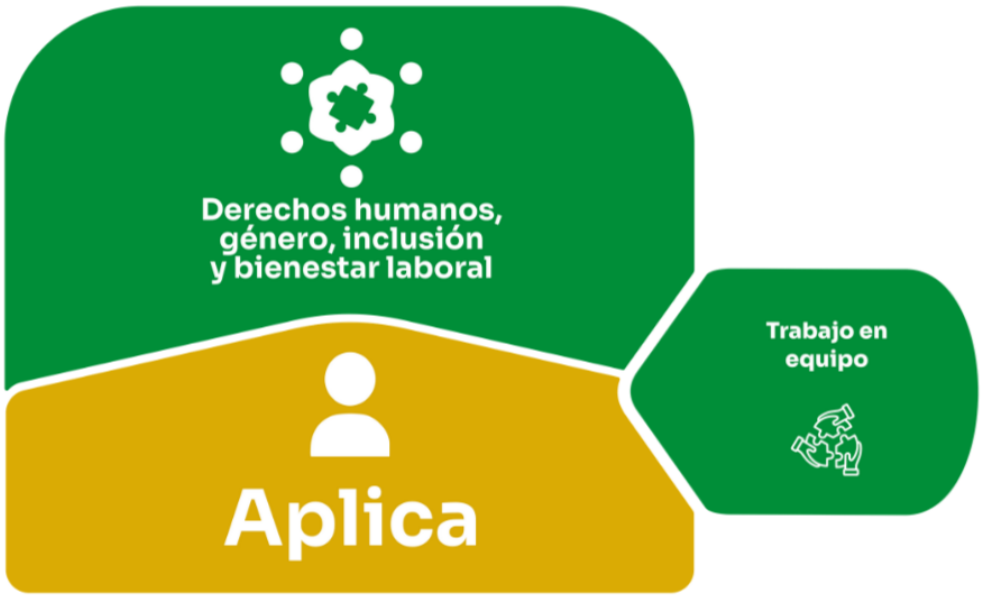
OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DR. AQUILES LANZA

SALUD MENTAL Y ADICCIONES PARA TRABAJADORES PÚBLICOS

MODALIDAD
VIRTUAL ASINCRÓNICO

DEDICACIÓN:

30
HORAS TOTALES



FUNDAMENTACIÓN

La salud mental y las adicciones son temas críticos que afectan a millones de personas en todo el mundo. Las estadísticas muestran que los problemas de salud mental y adicciones son comunes en todas las comunidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una de cada cuatro personas en el mundo se verá afectada por trastornos mentales en algún momento de su vida.

Los trabajadores públicos, a menudo en primera línea de atención y apoyo, desempeñan un papel crucial en la identificación y manejo de estas problemáticas. Sin embargo, muchos carecen de la formación necesaria para abordar eficazmente estas situaciones.

Es de relevancia llenar ese vacío, lo que implica proporcionando una formación básica pero integral en salud mental y adicciones. Una comprensión adecuada de estos temas es esencial para proporcionar: apoyo efectivo y compasivo, disminuir la estigmatización y la discriminación, así como realizar derivaciones oportunas y efectivas, de acuerdo a los recursos disponibles.

OBJETIVOS

Objetivo general

Proporcionar a las funcionarias y funcionarios herramientas básicas en salud mental y adicciones, para que a partir de ellas puedan detectar y apoyar a colegas en el entorno laboral.

Objetivos específicos

1.Introducir conceptos básicos en la temática de salud mental en el ámbito laboral, que permitan abordar de forma segura y practica conductas ansiosas, depresivas y de riesgo suicida con herramientas eficientes de comunicación y acción efectiva.

2. Adquirir insumos para la detección y afrontamiento de situaciones relacionadas con el consumo problemático de sustancias, de forma que permitan un abordaje personalizado, empático, pertinente y oportuno en cada situación.

3. Favorecer la adquisición de conductas de auto y mutuo cuidado, que permitan sostener de forma saludable los desafíos de compatibilizar una vida laboral saludable y una personal satisfactoria, reduciendo la generación de carga psíquica, enfermedad mental y consumo problemático de sustancias.

COMPETENCIAS

Trabajo en equipo

PERFIL DE INGRESO

Funcionarias y funcionarios del ámbito público que deseen adquirir las competencias del curso, no se requiere formación previa en la materia, así como tampoco formación mínima curricular.

PERFIL DE EGRESO

Se espera que las personas participantes adquieran habilidades para la identificación y reconocimiento de problemáticas vinculadas a la salud mental y a las adicciones.

METODOLOGÍA

Modalidad

Virtual asincrónico. Las personas participantes son las responsables de cursar con responsabilidad las obligaciones del curso en los plazos establecidos. Los contenidos se estructuran únicamente de forma virtual y tienen seguimiento del docente tutor. Las actividades de aprendizaje se diseñan de forma secuenciada, las evaluaciones están articuladas por el tutor de la cursada.

DEDICACIÓN:



Metodología de enseñanza

Guias para la presentación de contenidos teóricos, análisis de caso, comunidad de reflexión.

Recursos didácticos

Materiales teóricos, videos, infografías

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se utilizarán evaluaciones continuas y una evaluación final:

- Evaluaciones Formativas: participación en foros temáticos a lo largo del curso.
- Evaluación sumativa: actividades autogestionadas de seguimiento teórico. Proyecto final para evaluar la comprensión global. Aporta el 40% del puntaje total del curso

Requisitos de aprobación

Para aprobar el curso, se requiere haber realizado al menos el 60% de las actividades obligatorias y alcanzar un promedio igual o superior al 60% del puntaje total en las evaluaciones propuestas

CONTENIDO

Eje 1 Introducción a la Salud Mental y las Adicciones

- Conceptos Básicos de Salud Mental y Adicciones.
- Definiciones claves y estadísticas nacionales.
- Impacto de la salud mental y las adicciones en el entorno laboral. Módulo 2 Estrategias de Intervención
- Habilidades de Escucha Activa y Comunicación Efectiva.
- Introducción a conceptos de Escucha y Comunicación Efectiva.
- Marco teórico de estos conceptos en el área laboral.

Eje 2 Apoyo efectivo y Recursos Disponibles

- Presentación sobre cómo proporcionar apoyo inicial.
- Mapa interactivo de recursos locales y servicios disponibles.

Eje 3 Bienestar en el trabajo y cultura preventiva

- Habilidades de Escucha Activa y Comunicación Efectiva.
- Estrategias de autocuidado y manejo del estrés.
- Introducción a la cultura de preventiva en el ámbito laboral.

Eje 4 Discusión de Casos Prácticos.

- Análisis y Discusión de Casos Prácticos.
- Presentación de estudios de casos reales.

BIBLIOGRAFÍA

Obligatoria

Eje 1

Grupo de trabajo sobre prevención de los riesgos y daños por el uso de drogas. Uso de drogas en Uruguay: alcance y tendencias. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Uruguay previene. Así nos cuidamos. (2023). Uruguay previene en los entornos laborales. Estrategia para el abordaje de la prevención del consumo problemático de drogas en los entornos laborales. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Eje 2

Santos, D. (2012). Fundamentos de la comunicación. RED TERCER MILENIO S.C.

Hofstadt, C. (2022). El libro de las habilidades de comunicación ¿Cómo mejorar la comunicación personal? Ediciones Diaz de Santos.

Hammond, M. (22 de marzo de 2023). Escucha activa: qué es, técnicas para mejorarla y ejemplos. Hubspot. https://blog.hubspot.es/service/escucha-activa

(s/f). Barreras de la comunicación: qué son y sus características. Enciclopedia de humanidades. https://humanidades.com/barreras-comunicacion/

Eje 3

Observatorio Uruguayo de Drogas. (2023). Situación y características de la oferta de Atención y Tratamiento para personas con uso problemático de drogas en Uruguay. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Observatorio Uruguayo de Drogas. (2022). Guía de servicios de atención y tratamiento para personas con uso problemático de drogas. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Eje 4

De Broeck, V., et. al. (2014). Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral. Comisión Europea.

Diciembre 2023. Salud mental en el entorno laboral. Pequeña guía para promocionar la salud mental en el lugar de trabajo. Federación de la salud mental.

Eje 5

Cembrero Masa, D., et. al. (2017). Buenas prácticas. Promoción de la salud mental en entornos laborales. FEAFES VALLADOLID “El Puente”.

Mingote, J.; Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. Medicina y seguridad del trabajo.

Complementaria

Eje 1

Negrin, Alba. (s/f). Sustancias psicoactivas: farmacocinética y farmacodinamia.

Infodrogas. (2022). Más información, menos riesgos. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Lizasoain, I.; Moro, M.A.; Lorenzo, P. (s/f). Cocaína: aspectos farmacológicos. Departamento de Farmacología, Facultad de Medicina, Universidad Complutense de Madrid.

Tanenbaum, G. (2018). El mercado de las drogas ilegales en Uruguay. Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Sociales.

Eje 2

Sánchez, A. (1998). ¿Qué es el counseling? Una profesión de la ayuda, cambio y desarrollo personal.

(s/f). ¿Qué es la escucha activa? Ejemplos para practicarla. Santander Open Academy. https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/que-es-la-escucha-activa.html

Eje 3

Ministerio de Salud Pública. (2019). Plan Nacional de Salud Mental 2020–2027.

Fasciolo, M.; Novaretto, M.A. (2023). Marco regulatorio actual de los servicios de prevención y salud en el trabajo. CADE.

Ley N° 19.529 de 24/08/2017. Ley de Salud Mental.

Junta Nacional de Drogas. (05 de julio de 2023). Guía – Entornos laborales que cuidan. https://www.gub.uy/junta-nacional-drogas/comunicacion/publicaciones/guia-entornoslaborales cuidan

Junta Nacional de Drogas. (05 de julio de 2023). Normativa. https://www.gub.uy/juntanacional drogas/comunicacion/publicaciones/normativa

Junta Nacional de Drogas. (11 de enero de 2024). Otras realidades. Una guía de rutas lúdicas desde la mirada preventiva. Materiales didácticos.

https://www.gub.uy/juntanacionaldrogas/comunicacion/publicaciones/otras-realidades-guia rutas-ludicas-desdemirada-preventiva

Safety Culture. (15 de enero de 2024). Guía rápida para entender la salud mental en el trabajo. https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-psicologica/salud-mental-en-eltrabajo/

Organización Mundial de la Salud. (02 de septiembre de 2024). La salud mental en el trabajo. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Grupo de trabajo del DACUM. (s/f). Competencias para la supervisión de pares con desórdenes por consumo de sustancias. DACUM.

Francolino, C.; Miller, C. (2008). Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia. Organización Internacional del Trabajo.

Villalba, María del Mar. (s/f). El papel de las empresas ante las adicciones: una estrategia desde la responsabilidad social corporativa.

Eje 4

Observatorio Uruguayo de Drogas. (2023). Situación y características de la oferta de Atención y Tratamiento para personas con uso problemático de drogas en Uruguay. Junta Nacional de Drogas, Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Eje 5

Cembrero Masa, D., et. al. (2017). Buenas prácticas. Promoción de la salud mental en entornos laborales. FEAFES VALLADOLID “El Puente”

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

enap
OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DR. AQUILES LANZA

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO PÚBLICO - CIT 190

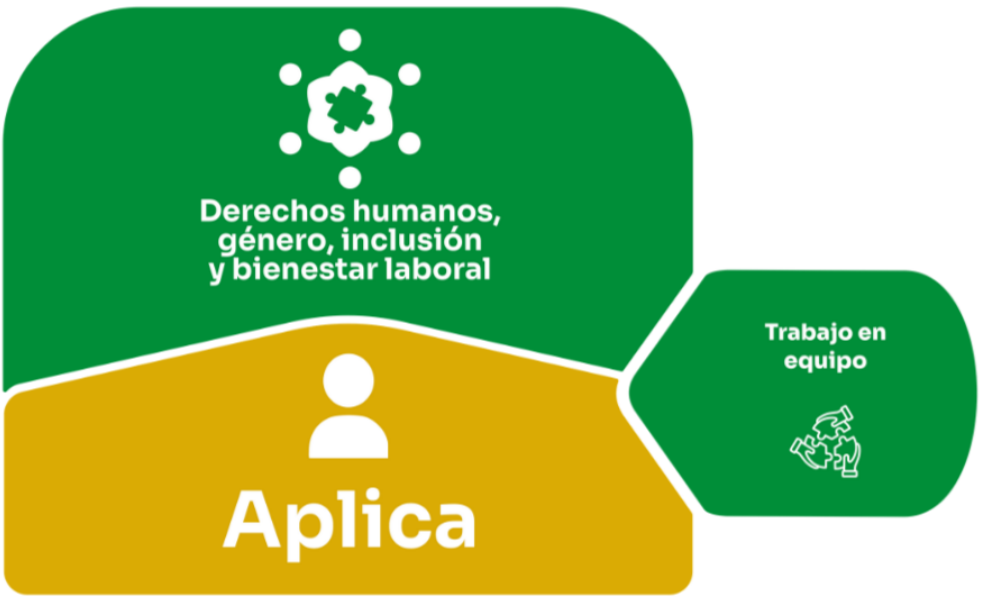
MODALIDAD **PRESENCIAL**

DEDICACIÓN:

22 HORAS TOTALES

18 HORAS PRESENCIALES

4 HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO



FUNDAMENTACIÓN

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio N.°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, adoptado en 2019. Este hecho sitúa al país en una posición de vanguardia en la materia y genera una responsabilidad institucional concreta: asegurar que las funcionarias y los funcionarios de la Administración Central conozcan y comprendan el contenido, alcance y exigencias de este instrumento internacional.

El Convenio N.°190 y su Recomendación N.°206 establecen que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, con especial atención a la violencia y el acoso por razones de género. Este instrumento reconoce que estos comportamientos constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, y obliga a los Estados a adoptar medidas de prevención, protección, atención y sanción. La construcción de ambientes de trabajo libres de violencia y acoso no es solo una exigencia normativa: es una condición indispensable para el bienestar de las personas trabajadoras, la calidad de los servicios públicos y la legitimidad institucional del Estado.

En este contexto, la formación del funcionariado público constituye una herramienta estratégica. Las funcionarias y los funcionarios no solo deben conocer sus derechos y obligaciones conforme al Convenio, sino también estar en condiciones de actuar como agentes de cambio institucional, promoviendo culturas organizacionales basadas en el respeto, la igualdad y la no discriminación desde sus respectivos organismos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades del funcionariado público de la Administración Central —especialmente de quienes ejercen roles de conducción, asesoramiento y gestión— para identificar, prevenir y abordar situaciones de violencia y acoso en el trabajo, a través del conocimiento del Convenio N.° 190 (2019) y la Recomendación N.° 206 de la OIT y su articulación con el marco normativo uruguayo, contribuyendo a la

construcción de organismos públicos con ambientes laborales seguros, igualitarios y libres de violencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el contenido, definiciones y alcance del Convenio N.° 190 y la Recomendación N.° 206 de la OIT, logrando una comprensión integral del marco normativo internacional en materia de violencia y acoso en el trabajo.
- Identificar los comportamientos que constituyen violencia y acoso en el ámbito laboral, con especial atención a la violencia y el acoso por razones de género, para reconocer situaciones de riesgo en el propio organismo.
- Comprender el “enfoque integrado e inclusivo” del Convenio, su vinculación con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y las medidas de prevención y buenas prácticas tripartitas, desarrollando capacidades para diseñar acciones concretas de mejora en el organismo de pertenencia.

COMPETENCIAS

Trabajo en equipo

PERFIL DE INGRESO

Funcionarias y funcionarios públicos de la Administración Central que se desempeñen en roles de conducción, asesoramiento o gestión institucional. En particular, se orienta a personas con personal a cargo, integrantes de comisiones bipartitas, asesoras y asesores letrados, y funcionarias y funcionarios administrativos interesados en fortalecer su práctica institucional en materia de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.

Se valorará la disposición para la reflexión crítica sobre las prácticas laborales, la incorporación de una perspectiva de género y derechos humanos, y el compromiso con la construcción de ambientes de trabajo más seguros e inclusivos.

PERFIL DE EGRESO

Al finalizar el programa, las personas participantes contarán con conocimientos sólidos sobre el contenido y alcance del Convenio N.° 190 y la Recomendación N.° 206 de la OIT. En concreto, serán capaces de distinguir las definiciones de violencia y acoso, identificar su alcance de aplicación, comprender el enfoque integrado e inclusivo, reconocer las obligaciones de los empleadores y los derechos de las personas trabajadoras, y manejar el vínculo entre este Convenio y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Estarán en condiciones de identificar comportamientos inaceptables en el ámbito laboral, aplicar el marco normativo uruguayo vigente en articulación con los estándares internacionales, y diseñar propuestas de acción orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Asimismo, contarán con capacidades para impulsar cambios institucionales concretos en sus organismos de pertenencia: desde la revisión de protocolos y reglamentos internos hasta la promoción de espacios de sensibilización y la articulación con comisiones bipartitas, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no violencia.

METODOLOGÍA

Modalidad

Presencial. La modalidad de trabajo es cien por ciento presencial. El Campus virtual de la ENAP oficiará de soporte y acompañamiento para el seguimiento del proceso formativo, la distribución de recursos y la realización de actividades complementarias.

DEDICACIÓN:



*Trabajo autónomo: participación en foros de intercambio, dedicación al trabajo final y estudio de los materiales.

Metodología de enseñanza

La propuesta formativa combina encuentros guiados para el desarrollo de conocimientos teóricos con metodologías activas de aprendizaje. Se trabajará con el método de casos a partir de situaciones reales —seleccionadas de la jurisprudencia laboral y administrativa en materia de violencia y acoso laboral— y con aprendizaje basado en problemas, proponiendo a las personas participantes el análisis y la resolución de escenarios vinculados a su propio ámbito institucional. Cada módulo articula los marcos normativos con situaciones concretas del mundo del trabajo público, promoviendo la transferencia de aprendizajes a la práctica institucional.

Recursos didácticos

Documentos normativos nacionales e internacionales (Convenio N.° 190, Recomendación N.° 206, legislación uruguaya vigente). Presentaciones de. Sentencias de tribunales laboral y administrativos. Guías y manuales de referencia de la OIT.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será de carácter continuo, desde aspectos formativos en la participación - reflexiva en las instancias presenciales. Desde aspectos sumativos a partir de la elaboración de un trabajo final obligatorio para la aprobación del curso. El trabajo final consistirá en el análisis de los protocolos de actuación vigentes en el organismo de pertenencia de cada participante en materia de prevención y abordaje de la violencia y el acoso, identificando fortalezas, brechas y oportunidades de mejora a la luz del Convenio N.° 190 y el marco normativo uruguayo. Se valorará especialmente la capacidad de articular el diagnóstico con una propuesta fundamentada de ajuste o fortalecimiento del protocolo analizado.

Requisitos de aprobación

Para aprobar el curso, las personas participantes deberán acreditar un mínimo del 80 % de asistencia a las instancias presenciales, realizar las actividades propuestas durante la cursada y presentar el trabajo final. La aprobación del trabajo final requerirá alcanzar al menos el 60 % de la calificación total.

CONTENIDO

Eje 1: Aproximación general a los comportamientos inaceptables y abordaje del contenido del Convenio sobre violencia y acoso N.° 190 (2019) de la OIT y la Recomendación N.° 206.

Eje 2: Definiciones y principios básicos del Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (N.° 190), y su alcance de aplicación.

Eje 3: Significado del “enfoque integrado e inclusivo” que introduce el Convenio. Análisis de la violencia y el acoso en los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Eje 4: Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo con medidas de seguridad y salud. Buenas prácticas tripartitas y marco de acción integrada para el cambio institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Obligatoria

OIT (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (N.° 190). Ginebra: OIT.

OIT (2019). Recomendación N.° 206 sobre la violencia y el acoso. Ginebra: OIT.

OIT (2024). Prevenir y abordar la violencia en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud. https://www.ilo.org/es/publications/resumen-ejecutivo-0

OIT (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio N.° 190 y la Recomendación N.° 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf

Complementaria

Fundación Chile Mujeres – OIT (2024). Guía de prevención y trato del acoso sexual y violencia en el trabajo.

Mangarelli, C. (2022). Acoso y violencia en el trabajo (3.ª ed. actualizada). FCU.

Rodríguez Bessio, N. (2023). Experiencia uruguaya en el combate a la violencia, acoso y discriminación. En Violencias y acoso en el trabajo. Abordaje interdisciplinario (1.ª ed., agosto 2023). FCU. ISBN: 978-9974-2-1401-9.

Sotelo, A. Sotelo Márquez, A. . (Ed.). (2025). Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Fundación de Cultura Universitaria. https://doi.org/10.59709/FCU.2025.136.2ed

Tomasina, F. (2023). Desafíos de la violencia y acoso en el trabajo desde la salud ocupacional. En Violencias y acoso en el trabajo. Abordaje interdisciplinario (1.ª ed.). FCU.

Escuela Nacional de Administración Pública «Dr. Aquiles Lanza»

Derechos humanos, género, inclusión y bienestar laboral

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO PÚBLICO CIT 190

VIRTUAL SINCRÓNICO

Aplica

Presidencia Uruguay | Oficina Nacional del Servicio Civil

enap

1. FUNDAMENTACIÓN

Nuestro país fue el primero en ratificar este Convenio; es por eso por lo que resulta fundamental que las/os funcionarias/os de la Administración Central conozcan sus elementos básicos, tanto para guiar su actuación funcional bajo la órbita de su mandato, así como para promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso, siendo fundamental como servidoras/es públicas/os principales agentes de cambio social.

2. OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer a las y los participantes el Convenio sobre violencia y acoso No. 190 (2019) y la Recomendación Nº 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar definiciones y principios básicos contenidos en el Convenio y la
- recomendación.
- Determinar el alcance de la aplicación del Convenio.
- Brindar insumos para comprender el significado del “enfoque integrado e inclusivo”.
- Investigar la forma en que se introduce la violencia y el acoso en los sistemas de
- seguridad y salud en el trabajo.
- Reflexionar acerca de las acciones de prevención y buenas prácticas tripartitas.
- Definir el compromiso con el cambio: Marco de acción integrado para la acción.

4. PERFIL DE INGRESO

Funcionarias/os con personal a cargo, integrantes de comisiones bipartitas, asesoras/es letrados y funcionarias/os administrativas/os.

5. PERFIL DE EGRESO

Las/os estudiantes egresan con conocimientos del contenido y alcance del Convenio sobre la violencia y acoso 2019 N.º 190 y la Recomendación N.º 206, adquiriendo herramientas

válidas para prevenir la violencia y el acoso en sus respectivos organismos que propicien verdaderos cambios institucionales.

6. METODOLOGÍA

Modalidad

Virtual sincrónico (plataforma zoom).

Carga horaria

18 horas.

Metodología de enseñanza

Impartir conocimientos teóricos, intercalando actividades prácticas en el aula (análisis de casos, resoluciones de problemas, etc.)

7. EVALUACIÓN

Criterios de evaluación

La evaluación será de forma continua y se deberá entregar un trabajo final obligatorio para la aprobación del curso.

Requisitos de aprobación

Para aprobar el curso el/la estudiante debe: realizar las actividades y evaluaciones que se proponen durante el curso. Al finalizar deberá presentar un trabajo escrito de dos carillas y aprobar al menos el 60% de este (letra Arial 12, interlineado 1,5, normas APA 7ta. Edición). Por lo tanto, el/la estudiante debe alcanzar el 60% o más del puntaje total del curso para aprobar y al menos un 80% de asistencia.

8. CONTENIDO

El contendido se organizará en pestañas, y podrán ser por semanas, por temas, o según el criterio que se adapte más a la formación.

Módulo I: Aproximación general a los comportamientos inaceptables y abordaje genérico

del contenido del Convenio sobre violencia y acoso No. 190 (2019) de la OIT, y la Recomendación Nº 206.

Módulo II: Definiciones y principios básicos que se establecen en el Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (Nº 190), y su alcance.

Módulo III: Significado del "enfoque integrado e inclusivo" que introduce el Convenio. Análisis de la violencia y el acoso en los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Módulo IV: Prevención de la violencia y acoso en el trabajo con medidas de seguridad y salud, las buenas prácticas tripartitas, y definición del compromiso con el cambio: marco de acción integrada para la acción.

9. BIBLIOGRAFÍA

Obligatoria

- OIT, (2019), Convenio sobre Violencia y acoso (N.º 190) OIT, (2019), Recomendación núm. 206.
- OIT, (2024), Prevenir y abordar la Violencia en el Mundo del Trabajo con medidas de seguridad y salud. https://www.ilo.org/es/publications/resumen-ejecutivo-0 OIT.
- (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
- Poder Ejecutivo. (2022). Ambiente de Trabajo Libre de Violencia y Acoso. [Proyecto de Ley.]. https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/156841

Complementaria

- Fundación Chile Mujeres – OIT, (2024), Guía de prevención y trato del acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Mangarelli, C. (2022). Acoso y violencia en el Trabajo (3 era. Actualizado ed.). FCU. MTSS, 2023 Manual para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo basada en género. MTSS. 2023.

- Rodríguez Bessio. N. (2023). Experiencia Uruguaya en el combate a la violencia, acoso y discriminación. En Violencias y Acoso en el trabajo. Abordaje Interdisciplinario. 1a edición, agosto 2023, FCU, ISBN: 978-9974-2-1401-9.
- Tomasina, F. (2023). Desafíos de la Violencia y acoso en el trabajo, desafíos desde la salud ocupacional. Violencias y acoso en el trabajo. Abordaje Interdisciplinario. 1 era. Edic. FCU.2023.