



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



Derechos humanos,  
género, inclusión y  
bienestar laboral

# SALUD MENTAL Y ADICCIONES PARA TRABAJADORES PÚBLICOS

VIRTUAL ASINCRÓNICO

Aplica  
Tutorado (virtual)



Presidencia  
Uruguay

Oficina  
Nacional  
del Servicio Civil

enap



## 1. 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.

Este curso busca llenar ese vacío, 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.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar a las/los trabajadoras/es herramientas básicas en salud mental y adicciones, para detectar y apoyar a colegas en el entorno laboral.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Introducir conceptos básicos de salud mental y adicciones.
- Desarrollar estrategias de intervención y apoyo.
- Promover el bienestar en el trabajo y el autocuidado.

## 4. PERFIL DE INGRESO

Trabajadoras y trabajadores del ámbito público sin formación previa.

## 5. PERFIL DE EGRESO

Se espera que la/el estudiante adquiera habilidades para la detección y abordaje de problemáticas vinculadas a la salud mental y a las adicciones.

## 6. METODOLOGÍA



## Modalidad

Virtual asincrónico.

## Carga horaria

30 horas.

## Metodología de enseñanza

El curso se impartirá de manera virtual a través de una plataforma de aprendizaje en línea, utilizando variedad de métodos para asegurar un aprendizaje efectivo y dinámico:

- Presentaciones Interactivas: Uso de herramientas multimedia y ejemplos prácticos. o Videos Educativos: Breves y relevantes para explicar conceptos clave.
- Foros de Discusión: Espacios para reflexión y compartir experiencias.
- Cuestionarios Interactivos: Evaluaciones continuas para reforzar el aprendizaje.
- Recursos Multimedia: Infografías, diagramas y videos.

## 7. EVALUACIÓN

### Criterios de evaluación

Para asegurar la comprensión y aplicación del contenido del curso, se utilizarán evaluaciones continuas y una evaluación final:

- Evaluaciones Formativas: Cuestionarios y participación en foros temáticos a lo largo del curso. Aportan el 60% del puntaje total del curso.
- Evaluación sumativa: Proyecto final simple 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

## 8. CONTENIDO

### Módulo 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.

### **Módulo 3 Apoyo efectivo y Recursos Disponibles**

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

### **Módulo 4 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.

### **Módulo 5 Discusión de Casos Prácticos. Evaluación y Cierre**

- Análisis y Discusión de Casos Prácticos.
- Presentación de estudios de casos reales.
- Foro de discusión en grupo sobre la aplicación de estrategias aprendidas o  
Simulaciones de situaciones laborales relacionadas con salud mental y  
adicciones.

## **9. BIBLIOGRAFÍA**

### **Obligatoria**

#### **Módulo 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.



## Módulo 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/>

## Módulo 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.

## Módulo 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.

## Módulo 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

#### Módulo 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.

#### Módulo 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>

#### Módulo 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-el-trabajo/>

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.

## Módulo 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.

## Módulo 5

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



Derechos humanos,  
género, inclusión y  
bienestar laboral

## VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO PÚBLICO CIT 190

PRESENCIAL

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 N° 190 (2019) y la Recomendación N° 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

Presencial.

### 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

**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](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.



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 N° 190 (2019) y la Recomendación N° 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 contenido 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](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/documentosleyes/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.

