

Universidad Metropolitana



Informe Bienal

Año Académico 2016- 2018

Preparado por: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil

## Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo .....	2
Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco .....	3
Sanciones Institucionales para Estudiantes y Asociados .....	4
Reglamento de Estudiantes .....	4
Procedimientos Disciplinarios del Reglamento de Estudiantes .....	5
Procedimiento para Reportar Actos Delictivos, Violaciones a Políticas y Reglamentos Institucionales .....	6
Prevalencia de Incidentes Delictivos .....	7
Proceso de Notificación y Divulgación para los Estudiantes de la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco .....	7
Proceso de Notificación y Divulgación para los Empleados de la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco .....	9
Descripción Programa de Prevención sobre el Uso y Abuso de Drogas, Alcohol y Tabaco .....	11
Programa Instruccional para la Seguridad en el Tránsito y Alcohol en las Carreteras .....	14
Servicios para estudiantes.....	15
Servicios para asociados.....	16
Recopilación de datos.....	16
Evaluación de Servicios de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil.....	17
Recomendaciones.....	18
Anejo.....	19

## Resumen Ejecutivo

La Universidad Metropolitana prepara el *Informe Bienal* para evidenciar el cumplimiento con el “Drug-Free Schools and Campuses Regulations [Edgar Part 86]. A todas las instituciones de educación superior se les requiere la implantación de un programa para prevenir la posesión ilegal, el uso o distribución de drogas ilícitas y de alcohol entre los estudiantes y empleados; como condición para recibir fondos y cualquier otra asistencia financiera bajo cualquier programa.

Este documento comprende los años académicos 2016 al 2018, fue preparado por la Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil y está disponible en la Oficina del Rector, la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y en la Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil.

Reiteramos nuestro compromiso para que la Universidad Metropolitana mantenga un ambiente sano de estudio y trabajo.

Dr. Carlos M. Padín Bibiloni  
Rector  
Universidad Metropolitana  
Teléfono: 787-766-1717 Ext. 6400  
Correo electrónico: [cpadin@suagm.edu](mailto:cpadin@suagm.edu)

## **Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco**

La Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco prohíbe estrictamente a los estudiantes y asociados del Sistema universitario Ana G. Méndez (SUAGM) utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer o estar bajo la influencia del alcohol o alguna sustancia controlada durante horas laborables, en o fuera del trabajo o área estudiantil o en actividades auspiciadas por la institución. Cualquier estudiante o empleado que incurra en este comportamiento, entrará en violación a esta política. Como consecuencia se le aplicarán sanciones según las legislaciones federales y locales concernidas, y en consecuencia con lo estipulado en el Manual del Recurso Humano del SUAGM y en el Reglamento de Estudiantes.

A todos los estudiantes y empleados se les prohíbe poseer, utilizar, presentarse bajo la influencia (de), esconder o guardar, transportar, promover, comprar, vender, y/o distribuir dentro de los predios del SUAGM, cualesquiera de las sustancias o artículos siguientes:

1. droga ilegal o sustancias relacionadas;
2. droga sin recta que pueda provocar un efecto secundario negativo y arriesgue la seguridad en el trabajo y/o cualquier sustancia controlada;
3. drogas sintéticas, de diseñadores, o de índole similar;
4. bebidas alcohólicas y,
5. parafernalia de drogas.

Los estudiantes y empleados tienen prohibido trabajar, reportarse a labores o clases, o presentarse bajo la influencia del alcohol. Los empleados que utilicen drogas ilegales

durante o fuera de horas laborables pudieran enfrentar acciones disciplinarias que incluyen la terminación del empleo. Los estudiantes de igual manera podrán estar sujetos a expulsión de la institución. Además, se prohíbe el uso de tabaco, cigarrillo y cigarrillo electrónico. Todo empleado o estudiante está obligado a notificar por escrito al SUAGM, inmediatamente, sobre cualquier acusación o convicción relacionada con la infracción a esta Política, o a las leyes de sustancias controladas y/o alcohol, aunque los hechos que motivaron la acusación o convicción no hayan ocurrido en el área de trabajo o estudio.

Cualquier estudiante que incurra en alguna violación de esta Política se referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y quedará sujeto a las sanciones impuestas en el Reglamento de Estudiantes. Las sanciones dependerán de la gravedad de la infracción y de cómo esta afecte el bienestar de la comunidad universitaria.

### **Sanciones Institucionales para Estudiantes y Asociados**

Cualquier asociado que incurra en alguna violación a la Política de para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco estará sujeto a acción disciplinaria que podrá incluir: amonestaciones, avisos, suspensión inmediata de empleo o despido. Un empleado o estudiante acusado de utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de laguna sustancia controlada, durante horas laborales en o fuera del trabajo o estudios, podrá enfrentar suspensión de empleo o estudios durante el tiempo en que se vea su caso en los tribunales de justicia.

En caso de que la violación de esta Política se genere de parte de un estudiante, será referido al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles. Las sanciones dependerán de la gravedad

de la infracción y de cómo esta afecta el bienestar de la comunidad universitaria o a otros estudiantes, empleados o visitantes.

Todo empleado que arroje un primer resultado positivo a la presencia de drogas narcóticas será suspendido inmediatamente de empleo y sueldo de forma temporera y se le requerirá que se someta y concluya el programa de rehabilitación. Las sanciones disciplinarias en caso de violación por parte de empleados estarán a cargo de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

### **Reglamento de Estudiantes**

Según establecido en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Metropolitana en el Artículo VII, Sección 2.12, se considera como falta grave el uso ilegal, posesión, venta o distribución de droga narcótica, alucinógeno, estupefacientes, sustancia controlada o bebida alcohólica en los terrenos, instalaciones físicas y actividades auspiciadas por la institución.

### **Procedimientos Disciplinarios del Reglamento de Estudiante**

Las sanciones disciplinarias aplicables por faltas graves, establecidas en el Artículo IX, Sección 10 del Reglamento de Estudiantes, pudieran ser:

- Suspensión provisional o sumaria por un tiempo determinado
- Suspensión por el termino en curso
- Suspensión por un año académico
- Suspensión indefinida

- Pago monetario por daños causados o bienes apropiados ilegalmente
- Expulsión de la institución
- Otras sanciones que en Consejo o Comité de Disciplina considere necesarias

En la Sección 11 se establece: si la suspensión disciplinaria del estudiante responde a acciones que pudieran poner en riesgo el bienestar y la seguridad de cualquier miembro de la comunidad universitaria, sus visitantes y contratistas, el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles o el Director del centro universitario podrá requerir una opinión o certificación de un profesional externo, previo a proceder en dejar sin efecto la suspensión o la readmisión del estudiante.

El estudiante suspendido por acción disciplinaria no se admitirá o readmitirá en ninguna otra institución del SUAGM durante su periodo de suspensión, ni tendrá derecho a reembolso por cualquier suma de matrícula pagada. El estudiante cuya sanción resulte en expulsión de la institución, dada la naturaleza de la falta, no será admitido, ni readmitido en ninguna de las instituciones del SUAGM, en Puerto Rico o fuera de Puerto Rico (Sección 12 del Reglamento Estudiantil).

### **Procedimiento para Reportar Actos Delictivos, Violaciones a Políticas y Reglamentos Institucionales**

Es responsabilidad de la comunidad universitaria notificar a la Oficina del Director de Seguridad o guardia universitaria cuando tenga conocimiento sobre cualquier situación de peligro que represente un riesgo para la vida, seguridad o a la propiedad. Cuando la

situación esté relacionada a una violación del Reglamento de Estudiante, el Director de Seguridad recopilará la información y enviará el informe a la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles. Cuando la situación esté relacionada con un empleado se enviará el informe a la Vicepresidencia de Recursos Humanos. El Director de Seguridad realizará una investigación y de ser necesario notificará a la Policía Municipal o Estatal para la acción correspondiente. De ser necesaria la presencia de la Policía el perjudicado debe estar presente para declarar y ser entrevistado.

### **Prevalencia de Incidentes Delictivos**

La Oficina de Seguridad y Vigilancia recopila información sobre las incidencias delictivas reportadas. Durante los años **2016 al 2018** no se reportaron incidentes fatalidades relacionadas al alcohol u otras drogas. Durante este término de tiempo no se reportaron casos disciplinarios relacionados al uso de sustancias.

### **Proceso de Notificación y Divulgación para los Estudiantes de la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tacaco**

La Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco es distribuida entre todos los estudiantes matriculados oficialmente en los diferentes niveles académicos y modalidades de estudio. Los métodos de divulgación utilizados son:

- **Actividades grupales de Orientación a Estudiantes de Primer Año**

Oficina responsable: **Vicerrectoría de Desarrollo y Retención**

Actividad: **Semana de Orientación Académica para Estudiantes de Primer Año**

**Fecha: 14 al 17 de agosto 2017**



Método de divulgación: Entrega de tarjeta con carta informativa de la página de electrónica de la Universidad Metropolitana donde están publicadas las Políticas Institucionales. En el documento se incluye la dirección para acceder la Política para Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco y el Reglamento de Estudiantes. Cada estudiante firma un acuse de recibo.

Actividad: **Prepas Academic Fest**

**Fecha: 30 de agosto de 2017**

En la actividad se provee material informativo sobre la página electrónica de la universidad donde pueden tener acceso a los diferentes servicios en línea y a las Políticas y Reglamentos de la Institución. Además, se les orienta sobre los servicios disponibles en la Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil tales como: servicios psicológicos, servicios de consejería profesional y actividades de prevención de drogas y alcohol.

- **Publicación en página electrónica de la Universidad Metropolitana**

Oficina responsable: **Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles**

La página electrónica de la Universidad Metropolitana publica en el Portal de Divulgación las Normas, Políticas y Reglamentos de la Institución en la siguiente dirección: [www.suagm.edu/umet](http://www.suagm.edu/umet).

- **Envío de políticas por medio de correo electrónico del estudiante**

Oficina responsable: **Vicepresidencia de Mercadeo y Asuntos Estudiantiles**

Los estudiantes reciben a través de su correo electrónico de la institución la información sobre las Políticas y Reglamentos Institucionales incluyendo la Política para Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas y el Reglamento de Estudiantes.

**Fechas de envío: 9 de febrero de 2017, 3 de mayo de 2017, 3 de noviembre de 2017**

- **Distribución de Folleto de Información de Normas, Órdenes Administrativas a estudiantes y empleados (Student Right To Know And Campus Security Act)**

La Vicepresidencia de Asuntos Administrativos distribuye a los estudiantes y empleados el Folleto de Información de Normas, Órdenes Administrativas por medio del correo electrónico. Este documento contiene información sobre las políticas institucionales incluyendo la Política para Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas y el Reglamento de Estudiantes.

**Fecha de envío: 30 septiembre 2016, 27 de octubre de 2017**

- **Folleto Informativo: *Lo que debes saber sobre las drogas***

En el Portal de Divulgación de la página electrónica de la Universidad Metropolitana se publica el Folleto Informativo: *Lo que debes saber sobre las drogas*. Este documento contiene información sobre:

- ✓ Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco
- ✓ Normas de Orden institucional y Medidas Disciplinarias Sobre el Uso de Drogas, Alcohol y Tabaco
- ✓ Las Drogas y sus Efectos a la Salud
- ✓ Leyes Aplicables y Posibles Sanciones Legales
- ✓ Recursos de Ayuda en la Universidad Metropolitana
- ✓ Programas de Ayuda en la Comunidad

### **Proceso de Notificación y Divulgación para los Empleados de la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas**

La Vicepresidencia de Recursos Humanos y la Vicepresidencia Auxiliar de Recursos Humanos provee a todos los empleados la información sobre las Políticas Institucionales incluyendo la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco utilizando las siguientes estrategias de divulgación:

- **Orientación de Empleados Nuevos**

La Vicepresidencia Auxiliar de Recursos Humanos entrega a cada empleado nuevo al momento del nombramiento una copia de la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco y firma un acuse de recibo. Posteriormente se discute la misma en la Orientación de Empleados Nuevos. Esta orientación se realiza con el propósito de presentar el trasfondo histórico y la estructura organizacional del Sistema Universitario Ana G. Méndez y conocer las políticas, procedimientos y beneficios.

- **Publicación en página electrónica de la Universidad Metropolitana**

La Vicepresidencia de Recursos Humanos publica en la página electrónica de la Universidad Metropolitana todas las Políticas y Formularios como parte de los servicios disponibles para los empleados. La información está disponible en la sección de Recursos Humanos.

- **Divulgación por correo electrónico**

La Vicepresidencia de Recursos Humanos envía mediante correo electrónico a todos los empleados la Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco. En el comunicado se orienta a los empleados sobre el propósito de la política establecida y el compromiso de la institución en promover un ambiente sano de trabajo y estudio.

**Fecha de envío: 26 de agosto de 2016, 15 de enero de 2016, 14 de noviembre de 2017**

El Programa de Ayuda al Empleado (PAE) le provee al empleado, profesor y sus familiares servicios psicológicos y psiquiátricos ante situaciones de abuso de alcohol o drogas, ansiedad y depresión, entre otros. La información de estos servicios es divulgada por la Vicepresidencia de Recursos Humanos mediante correo electrónico.

**Fecha de envío: 3 de abril de 2017**

## **Descripción Programa Prevención Drogas, Alcohol y Tabaco**

La Universidad Metropolitana reconoce que el uso o abuso del alcohol y de drogas ilegales puede ocasionar serios riesgos a la salud física y emocional, además de alterar el juicio y la capacidad de tomar decisiones, lo que puede llevar a comportamientos peligrosos o de alto riesgo. Además de los problemas serios que tiene para la salud, la familia y la sociedad.

La Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil y sus componentes realizan actividades educativas de prevención de drogas y alcohol utilizando un modelo de prevención universal dirigida a toda la comunidad universitaria. El objetivo del programa es sensibilizar a los estudiantes sobre los riesgos y consecuencias del consumo de las drogas y el alcohol, además de ayudar al desarrollo integral de los estudiantes, por medio del fortalecimiento de ciertas áreas para evitar situaciones de alto riesgo asociadas al consumo y la promoción de estilos de vida saludables. Los objetivos específicos son:

- Divulgar información sobre las políticas institucionales y sanciones por el uso de alcohol, drogas y tabaco.
- Divulgar información sobre las consecuencias legales por el uso de alcohol, drogas y tabaco.
- Proveer información sobre los efectos a la salud del uso del alcohol, drogas y tabaco.
- Proveer a los estudiantes herramientas para el desarrollo de habilidades sociales y personales como factores de protección.
- Desarrollar liderazgo entre los estudiantes universitarios.

Algunas de las estrategias utilizadas son:

- Ofrecimiento de talleres educativos, charlas y conferencias
- Desarrollo y distribución de material informativo
- Mesas Informativas
- Ferias de prevención
- Campañas educativas
- Campañas de mercadeo social

- Sistema de Referido de Facultad *Early Alert System*
- Desarrollo de Asociaciones Estudiantiles

#### Actividades relevantes

*Charla: El impacto del uso de sustancias en los jóvenes: un enfoque actual. Se dialogó con la comunidad estudiantil sobre los efectos de las diferentes drogas en los jóvenes.*

*Fecha: 15 de marzo de 2017*

*Oficina/ Escuela Académica: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil*

*Conferencia: Uso y abuso de medicamentos recetados. Durante la conferencia se discutieron conceptos básicos de abuso y adicción, medicamentos más abusados, marihuana sintética y sus efectos e información sobre recursos de ayuda.*

*Fecha: 23 de marzo de 2017*

*Oficina/ Escuela Académica: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil*

*Un café conmigo: Conversatorio con estudiantes y profesoras de la Escuela de Ciencias y Tecnología. Se discutieron conceptos relacionados a la violencia de género y sus manifestaciones, datos estadísticos y recursos de ayuda.*

*Fecha: 4 de abril de 2017*

*Oficina/ Escuela Académica: Escuela de Ciencias y Tecnología y Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil*

*Taller: Manejo de Emociones y Autocuidado. En coordinación con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción se realizó un impacto estudiantil promoviendo el autocuidado en situaciones de crisis. Se capacitó a los estudiantes para identificar sus emociones ante diversas situaciones y la aplicación de destrezas de manejo de estrés y manejo de emociones para evitar conductas de riesgos.*

*Fecha: 12 de diciembre 2017*

*Oficina/ Escuela Académica: Orientación y Consejería Centro Universitario de Aguadilla*

*Taller: Prevención uso de drogas y alcohol y sus efectos en el organismo*

*27 de febrero de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Orientación y Consejería Centro Universitario de Bayamón*

*Taller: de Autoestima Auto concepto y Prevención del Suicidio. Taller para estudiantes de primer año sobre autoestima y prevención de suicidio.*

*Fecha 4 de abril de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Orientación y Consejería Centro Universitario de Aguadilla*

*Semana de Prevención de Adicciones: Conferencia Yo Elijo mi futuro (Drug Enforcement Administration). Mesas de información sobre recursos de ayuda, consecuencias del uso de drogas y alcohol.*

*Fecha: 20 al 22 de febrero de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil*

*III Jornada de Asuntos de Género. Durante la actividad se presentó a los estudiantes diversas manifestaciones del acoso con el propósito de que pueden definir, identificarlo y discutir estrategias que les sirvan para empoderarse. Además, a través de la semana se fomentó la reflexión, el pensamiento crítico y el desarrollo de otras competencias necesarias para continuar aportando como ciudadanos sanos y responsables.*

*Fecha: 5 al 8 de marzo de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Escuela de Ciencias Sociales, Humanidades y Comunicaciones*

*Denim Day y Conversatorio sobre el consentimiento. Se discutieron los mitos que aún rodean las situaciones de agresión sexual hacia la mujer y asuntos relacionados al consentimiento tales como como el uso de sustancias y alcohol.*

*Fecha: 26 de abril de 2018 y 11 de abril de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil y Vicepresidencia de Recursos Humanos*

*Conversatorio: Violencia de género y equidad*

*Fecha: 4 de abril de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Orientación y Consejería Centro Universitario de Jayuya*

*Encuentro de Asociaciones Estudiantiles. Se ofreció taller de voluntariado a los estudiantes y profesores de las asociaciones estudiantiles para el desarrollo de su liderazgo.*

*Fecha: 11 de mayo de 2018*

*Oficina/ Escuela Académica: Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil y Centros universitarios de Bayamón, Aguadilla y Jayuya*

## **Programa Instruccional para la Seguridad en el Tránsito y Alcohol en las Carreteras**

La Universidad Metropolitana cuenta con el Programa Instruccional para la Seguridad en el Tránsito y Alcohol en las Carreteras está compuesto por estudiantes de la Universidad Metropolitana y está financiado por Comisión Para la Seguridad en el Tránsito. Uno de los objetivos de este proyecto es ppromover estilos de vida saludables mediante la educación para la prevención del consumo de alcohol y manejando en estado de ebriedad utilizando estrategias de normas sociales, mercadeo social y neuromercadeo entre los estudiantes matriculados en la Universidad Metropolitana.

## **Actividades relevantes**

*Actividad “Embriégate de Amor y no de Alcohol”. La actividad constó en la preparación de una cabina de fotos con diferentes carteles con mensajes de prevención sobre el uso de alcohol. Se acompañó con artes en las redes sociales.*

*Fecha: 14 de febrero de 2017*

*Pintura con mensaje de prevención de alcohol en Centro de Estudiantes. Se creó una postal navideña con mensaje de prevención de alcohol en las épocas festivas y se colocó en el área del centro de estudiantes donde había la mayor concentración de estudiantes.*

*Fecha: 7 de diciembre de 2017*

*Panel de Expresión “La Tradición #FestejalaConsciente”. Panel de expresión en donde los estudiantes plasmaban que significaba para ellos “Festear Conscientemente” enfocado en la prevención de alcohol.*

*Fecha: 18 de diciembre de 2017*

*Mensaje de texto de prevención de alcohol para JUSTAS. En colaboración con la Vicepresidencia de Relaciones Públicas y Mercadeo se crea un mensaje de prevención de alcohol dirigido a todos los estudiantes del SUAGM. El mismo se envía durante fin de semana de las Justas de la Liga Atlética Universitaria.*

*Fecha: 27 de abril de 2018*

## **Servicios para Estudiantes**

Los estudiantes tienen a su disponibilidad los siguientes servicios en la Vicerrectoría Asociada de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil:

- Consejería profesional
- Servicios psicológicos
- Servicios médicos



- Centro de empleo
- Asesoría académica
- Servicios para estudiantes con impedimentos
- Referidos a programas de tratamiento y rehabilitación

Los estudiantes pueden solicitar los servicios de forma voluntaria visitando las oficinas de Calidad de Vida o referidos por la Facultad o personal administrativo. En los Centros Universitarios los estudiantes tienen a su disponibilidad el Programa de Orientación y Consejería para recibir los servicios de consejería profesional, actividades de prevención, asesoría académica, desarrollo de liderazgo y referidos a programas de tratamiento y rehabilitación.

Durante los años 2016 al 2018 se realizaron 11 intervenciones en el área de servicios psicológicos y de consejería relacionadas al abuso de sustancias y problemas de adicción.

### **Servicios para Empleados**

Los empleados de la Universidad Metropolitana tienen a su disponibilidad el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) por medio del cual pueden tener acceso a servicios de evaluación, tratamiento y rehabilitación. Los servicios del PAE son coordinados por la Vicerrectoría de Recursos Humanos. Además, la Vicepresidencia de Recursos Humanos cuenta con el *Programa de Salud Preventiva* con el objetivo de prevenir las condiciones de salud más comunes en la población.

### **Recopilación de Datos (*Estudio CORE- Alcohol and other Drug Survey Data*)**

La Universidad Metropolitana pertenece al Consorcio de Recursos Universitarios Sembrando Alianza de Alerta a las Drogas, el Alcohol y la Violencia (CRUSADA). Las universidades que pertenecen a este consorcio administran entre la comunidad estudiantil el Estudio *CORE - Alcohol And Other Drug Survey Data*, con el propósito de recopilar información sobre los estilos de vida de los estudiantes de instituciones de educación

superior en Puerto Rico. El estudio CORE pretende recoger información que ayude a establecer un perfil de los estilos de vida de nuestra población estudiantil universitaria.

La más reciente administración se realizó en el año 2016 y participaron un total de 42 instituciones pertenecientes a CRUSADA. Los datos obtenidos indican que el 60% de los encuestados eran mujeres y el 70.4% estaba entre las edades de 18 a 22 años. De acuerdo a los resultados obtenidos, se destaca que el alcohol es la sustancia más usada por los universitarios. El 67.5% informó haber usado el alcohol alguna vez durante el año previo al estudio. Aunque se había presentado un aumento de un 5% desde el 2004, en este momento representa una disminución de un 0.7% en comparación con los resultados del 2013 (68.2%). El cigarrillo es la segunda sustancia más usada. El 21.8% de los estudiantes expresaron que fumaron cigarrillos el año previo al estudio. La sustancia más utilizada después del alcohol y el cigarrillo, fue la marihuana.

### **Evaluación de los Servicios de Calidad de Vida y Bienestar Estudiantil**

Como parte de las recomendaciones del informe anterior 2014-2016 se implantó un proceso de evaluación interno de los servicios de consejería, además se realiza avalúo de los servicios psicológicos ofrecidos en la Universidad Metropolitana. Otra de las recomendaciones realizadas en el informe anterior fue el desarrollo de herramientas que permitieran recopilar datos estadísticos sobre los servicios ofrecidos y las razones para solicitar los servicios. A tales efectos, se revisó el proceso para la redacción de informes y el proceso de entrevista inicial con el propósito de identificar las razones específicas por las cuales los estudiantes solicitan los servicios psicológicos y de consejería. Luego de su implementación se identificaron 11 intervenciones realizadas relacionadas al abuso de sustancias y problemas de adicción durante los términos académicos que se reportan en este informe.

## **Recomendaciones**

Aumentar la realización de actividades educativas que fomenten los factores de protección relacionados la prevención del uso y abuso de drogas sobre los efectos de las drogas y el alcohol a la salud. En el estudio CORE un 54.1% de los estudiantes entrevistados de un total de 42 instituciones pertenecientes a CRUSADA expresaron que las razones para no beber o beber con moderación son los riesgos a la salud. En cuanto a las razones para no usar otras drogas, un 64.4% de los estudiantes también expresaron los riesgos a la salud como la razón principal para no usar otras drogas. Se recomienda además realizar actividades relacionadas a la prevención del uso del cigarrillo.

Anejo 1. Política para una comunidad y un ambiente de estudio y trabajo libre de drogas,  
alcohol y tabaco



**SISTEMA UNIVERSITARIO ANA G. MÉNDEZ**  
**Vicepresidencia de Recursos Humanos**

**POLÍTICA PARA UNA COMUNIDAD Y UN AMBIENTE DE ESTUDIO Y TRABAJO LIBRE  
DE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO**

**Número de Política: RH-14-213-001 Fecha de Efectividad: 1 de agosto de 2014**

Nueva

Enmienda normas y disposiciones establecidas en el Manual del Recurso Humano

Enmienda Orden Ejecutiva No. \_\_\_\_\_ con fecha de \_\_\_\_\_

Enmienda Política No. RH-02-032-001 con fecha 1ro de febrero de 2002

**Nota:** Ninguna parte de este documento podrá ser prestada, copiada, reproducida o transmitida de ninguna forma o utilizada para propósitos diferentes a los propósitos para los cuales se creó, sin permiso por escrito del Sistema Universitario Ana G. Méndez. ©2014 Sistema Universitario Ana G. Méndez. Derechos Reservados

---

## **ALCANCE**

---

La *Política para una comunidad y un ambiente de estudio y trabajo libre de drogas, alcohol y tabaco* (en adelante, "Política"), ha sido establecida por el Sistema Universitario Ana G. Méndez (en adelante, "SUAGM" o la "Institución"). Por ende, concierne a sus componentes académicos y estudiantiles, al igual que a todas sus instituciones, instalaciones y entidades afiliadas, incluyendo, sin limitación: la Universidad del Este, la Universidad Metropolitana, la Universidad del Turabo, los Centros Universitarios, la UAGM Campus Virtual, Sistema TV (Canal 40), Recintos de Estados Unidos y la Administración Central.

De ahí se desprende que este documento aplicará a todos los empleados, incluyendo - sin limitación - a profesores regulares, a término, conferenciantes o con otro tipo de contratación, así como al personal administrativo regular y temporero, institucional o de propuestas y a los estudiantes del SUAGM.

El SUAGM reconoce que el uso y abuso de alcohol y sustancias controladas, así como la dependencia de estos, limitan la capacidad para desempeñarse efectivamente, incrementan el ausentismo, ocasionan deficiencias en ejecutoria, aumentan el número de accidentes y afectan la armonía social y moral. Más aún, la influencia, la elaboración, el uso, la posesión, venta, o distribución de sustancias controladas, se consideran delitos por las leyes de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

---

## PROPÓSITO

---

Esta política promueve un ambiente de estudio y trabajo libre del uso, de la influencia, la venta, la posesión y/o la distribución de sustancias controladas –o del uso impropio o abusivo de sustancias controladas o alcohol en los predios del SUAGM. Así lo ha dispuesto la Institución para:

- a. Proveer un ambiente de estudio y trabajo seguro y saludable,
- b. Proteger a alumnos, docentes, empleados y al público general,
- c. Mantener óptimos niveles de productividad y calidad en la prestación de servicios,
- d. Proteger la propiedad y,
- e. Cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo, sin limitación:
  1. “Drug Free Workplace Act” de 1988,
  2. “Drug Free Schools and Campuses Regulations”, 3. Ley 4-1971, según enmendada, y
  4. Ley 59-1997, según enmendada.

La parte sustancial de la Política detalla sus prohibiciones, asigna responsabilidades, e insta a la articulación de un programa sobre alcohol y sustancias controladas.

---

## DEFINICIONES

---

- A. Accidente** - Cualquier suceso eventual o consecuencia de un acto, función u omisión que afecte o ponga –a cualquier persona o entidad– en riesgo inminente de daño, lesión o pérdida de la salud, la seguridad o la propiedad.
- B. Candidato a empleo** - Persona identificada como resultado de un proceso de reclutamiento en el SUAGM, y a la cual, aún condicionalmente, se le extiende una oferta de empleo.
- C. Drogas ilegales o Sustancias controladas** - Aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II de la Sección 2202 del título 24 de Leyes de Puerto Rico Anotadas, según enmendada, conocida como *Ley de sustancias controladas de Puerto Rico*, o cualquier otra legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, exceptuando el uso de sustancias controladas por receta médica u otro uso autorizado por ley, tal como medicamentos obtenidos sin receta. Drogas ilegales” o “Sustancias controladas” incluyen narcóticos, alucinógenos, depresivos, estimulantes, drogas sintéticas u otras sustancias capaces de crear o mantener efectos adversos en los estados físicos, emocionales o mentales de las personas. Incluye, además, medicamentos controlados con fines de tratamiento personal los cuales no cuentan con la receta correspondiente, emitida y avalada por un profesional de la salud debidamente certificado, o cuyo uso no se autoriza por ley. Para una lista de las drogas o sustancias controladas referidas por esta política, véase el **Anejo 1**.
- D. Drogas legales o Medicamentos** - Incluye fármacos recetados por un médico; medicinas o remedios disponibles sin receta, y bebidas alcohólicas. Los medicamentos recetados por un médico, constituyen drogas que un individuo puede estar tomando bajo la supervisión o dirección de un profesional de la salud, debidamente certificado, para atender una condición específica, sea física, emocional o mental.
- E. Empleado(a)** - Cualquier persona empleada por el SUAGM. Incluye a los empleados regulares o por tiempo indeterminado, temporeros o por tiempo determinado, a tiempo completo, a tiempo parcial, en periodo probatorio, bajo fondos institucionales, subvencionados con fondos externos o que se desempeñe en cualquier otra clasificación.
- F. Estudiante** - Toda persona que ha sido admitida y matriculada oficialmente en cada semestre o sesión y que no esté suspendido por la Norma de Progreso Académico Satisfactorio (NPAS) o por una sanción disciplinaria.

**G. Médico de la Institución** - Médico que trabaje para el SUAGM en calidad de empleado, contratista independiente, médico por referencia, o cualquier otro doctor designado o contratado por el SUAGM con el propósito de implantar y poner en vigor esta política, así como el programa y el reglamento que de ella se desprenden.

**H. Muestra** - Significa una cantidad suficiente de un mínimo de 45ml de orina, o cualquier otro fluido o tejido del cuerpo que se obtenga de forma no invasiva y que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y exactitud aceptados por los laboratorios, para la realización de las pruebas iniciales y de corroboración, y para la retención de una porción para permitirle al empleado o estudiante a realizar su propia prueba de corroboración.

**I. Negativa injustificada** - Negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o de alcohol o a cooperar para que se efectúen las mismas, según requerido. Esto incluye:

1. No presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación adecuada;
2. Abandonar el lugar donde se toma la muestra sin justificación adecuada;
3. Abandonar el lugar de empleo el día en que se realizan las pruebas sin que exista una emergencia y/o sin haber notificado antes sobre su ausencia;
4. Negación expresa de que se resiste a someterse al procedimiento;
5. No acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que se pueda producir la muestra de manera adecuada,
6. Alterar la muestra de forma impropia;
7. No acudir a realizarse una prueba de alcohol inmediatamente y nunca más tarde de las dos (2) horas de ser requerido.

**J. Predios del SUAGM** - Todas las áreas y localidades de las que es dueño el SUAGM -arrendadas o bajo el control del Sistema Universitario Ana G. Méndez -, incluyendo -sin limitación- los lugares donde se brindan servicios o se manejan productos, al igual que los estacionamientos, las vías de acceso dentro de los terrenos y localidades del SUAGM, los “lockers” y las áreas de almacén.

Todas las áreas y localidades en las cuales se estudia o se realiza trabajo por representantes o agentes del SUAGM o cualquiera de sus empleados, o que están asignadas al SUAGM para su uso y/o el uso de cualquiera de sus empleados, estudiantes, profesores, contratistas, suplidores, visitantes y/o arrendadores o arrendatarios, al igual que la propiedad mueble ubicada dentro de dichas áreas y localidades.

Lo anterior incluye, sin limitación: salones de clase, oficinas, instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de conferencia, pasillos, baños, áreas verdes,



estacionamientos, cafeterías, librerías, terrenos, edificios, actividades auspiciadas por la institución, estructuras y/o las propiedades muebles e inmuebles localizadas dentro del SUAGM.

**K. Selección al azar** - Método de escoger de manera aleatoria a los empleados que deberán someterse a la prueba de detección de drogas, alcohol o sustancias controladas.

**L. Sospecha razonable Individualizada** - Convicción moral de que una persona específica está bajo los efectos, la influencia de que utiliza alcohol o sustancias controladas, independientemente de que luego tal hecho se constate o no. Dicha sospecha deberá fundamentarse en factores observables y objetivos, tales como:

1. Observación directa del uso o posesión de alcohol o sustancias controladas,
2. Síntomas físicos que adviertan la influencia de alcohol o de alguna sustancia controlada,
3. Patrón reiterado de conducta anormal o de comportamiento errático en el empleo.

La sospecha razonable e individualizada deben establecerla, cuanto menos, dos (2) supervisores del empleado, de los cuales uno (1) deberá ser su supervisor directo.

**M. Vehículos del SUAGM** - Automóviles, camiones, montacargas, botes, embarcaciones, vehículos de motor, y cualesquiera otros vehículos pertenecientes al SUAGM –o alquilados–, utilizados en la operación del SUAGM, y/o que estén bajo su control o el de cualquiera de sus representantes, empleados, profesores, contratistas, visitantes y/o arrendadores o arrendatarios.

---

## PROHIBICIONES

---

Se les prohíbe estrictamente a los estudiantes y empleados del SUAGM utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alcohol o alguna sustancia controlada, durante horas laborables, en o fuera del trabajo o área estudiantil o en actividades auspiciadas por la institución. Cualquier estudiante o empleado que incurra en este comportamiento, entrará en violación de esta Política. Como consecuencia, se le aplicarán sanciones según las legislaciones federales y locales concernidas, y en

consonancia con lo estipulado en el *Manual del Recurso Humano del SUAGM*, el reglamento de estudiantes ó según establecido en la política.

A todos los estudiantes y empleados se les prohíbe poseer, utilizar, presentarse bajo la influencia (de), esconder o guardar, transportar, promover, comprar, vender, y/o distribuir dentro de los predios del SUAGM, cualquiera de las sustancias o artículos siguientes:

1. Droga ilegal o sustancias relacionadas;
2. Droga sin receta que pueda provocar un efecto secundario negativo y arriesgue la seguridad en el trabajo, y/o cualquier sustancia controlada;
3. Drogas sintéticas, de diseñadores, o de índole similar;
4. Bebidas alcohólicas y, 5. Parafernalia de drogas.

Además, los estudiantes y empleados tienen prohibido trabajar, reportarse a labores o a clases, o presentarse a los predios del SUAGM bajo la influencia de alcohol. Un estudiante o empleado se cataloga “bajo la influencia de alcohol” cuando exhibe cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Concentración de 0.02% o más de alcohol en la sangre;
2. Si se consideraría bajo la influencia de alcohol ante cualquier ley o reglamento federal o local, o
3. Cuando otras circunstancias evidencian que se halla bajo la influencia del alcohol.

Esto significa que los empleados que utilicen drogas ilegales durante o fuera de horas laborables pudieran enfrentar acciones disciplinarias que incluyen la terminación de empleo. Los estudiantes, de igual manera, podrían estar sujetos a expulsión del SUAGM.

Además, se prohíbe el uso de tabaco, cigarrillo y cigarrillo electrónico dentro de los predios del SUAGM.

---

## **RESPONSABILIDADES**

---

Además de las reglas y requerimientos aquí establecidos, todos los empleados y estudiantes tienen que cumplir con las reglas y los requisitos del SUAGM que apliquen a sus trabajos o estudios y que se les haya informado a los empleados y/o estudiantes.

Todo estudiante y empleado tiene que comparecer a su trabajo o curso libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol, y en condiciones óptimas para ejecutar sus funciones de manera segura, confiable y adecuada. De igual forma, permanecerá en el ejercicio de sus funciones.

Todo empleado o estudiante está obligado a notificar por escrito al SUAGM, inmediatamente, sobre cualquier acusación o convicción relacionada con la infracción a esta Política, o a las leyes de sustancias controladas y/o alcohol, aunque los hechos que motivaron la acusación o convicción no hayan ocurrido en el área de trabajo o de estudio.

Los supervisores y empleados se responsabilizan por notificar inmediatamente a un Representante de Recursos Humanos o de Seguridad (institucional o sistémico), y los estudiantes al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles en torno a cualquier incidente, situación, hecho o conducta que presencien o conozcan, el cual demuestre o indique que alguna persona incurre en violación de esta Política. Esta alerta también se realizará cuando exista sospecha razonable para creer que un empleado o estudiante utiliza, consume, vende, distribuye, posee, promueve el uso (de), y/o se encuentra bajo la influencia de alcohol o sustancias controladas.

El SUAGM reconoce que en ocasiones los empleados y estudiantes pueden utilizar medicamentos recetados o adquiridos sin receta. **Las medicinas recetadas** se transportarán en su envase original y se utilizarán de acuerdo con las directrices provistas por el médico que las recetó. **Las medicinas adquiridas sin receta** pueden transportarse y usarse en los predios del SUAGM, siempre y cuando se contengan en el envase original y se utilicen según las instrucciones impartidas por su fabricante. La utilización inadecuada, o el abuso o mal uso por parte del empleado o estudiante en cuanto al uso o consumo de medicinas recetadas o adquiridas sin receta, sin consideración de los efectos de dicho medicamento (tal como el que cause sueño, por ejemplo), constituye una violación de esta Política. Además, ante una sospecha razonable individualizada, el SUAGM podrá consultar a un profesional de la salud, si el uso o consumo de cualquier medicina recetada o adquirida sin receta afecta las habilidades del empleado para trabajar de manera segura y productiva o la habilidad del estudiante para desempeñarse efectivamente.

Cualquier empleado o estudiante que tome medicamentos sin receta o con receta, debe consultar al médico que se lo recetó –o al farmacéutico– para determinar si la droga puede

ocasionarle efectos adversos que atenten contra su seguridad personal o la de otras personas, o que le impida desempeñarse eficientemente.

(Los “efectos adversos” incluyen, entre otros: sueño, desorientación, mareos, descoordinación o cualquier otro efecto sobre sus sentidos).

En caso de que el medicamento ocasione daño o afecte el juicio o el desempeño, el empleado le notificará a su supervisor, y el estudiante a un Representante de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles o al profesor, lo antes posible que estará utilizando un medicamento, preferiblemente antes de usarlo o consumirlo. En el caso de los empleados el SUAGM explorará alternativas para realizar acomodados o ajustes en relación con las funciones o los deberes del empleado, hasta tanto este pueda ejecutar sus labores debidamente.

Si dicho acomodo no puede concederse o no existe acomodo razonable alguno, el empleado podría acogerse a una licencia por enfermedad o a cualquier otra para ausentarse cuando sea pertinente. En el caso de los estudiantes serán evaluados en la Vicerrectoría de Calidad de Vida.

Tendrá la obligación de someterse a pruebas mandatorias todo empleado en el SUAGM a quien se le requiera, sea por el método de selección al azar o por sospecha razonable individualizada. Todo empleado podrá estar sujeto a pruebas para la detección de sustancias controladas al azar dos (2) veces al año, a menos que en una de estas pruebas se haya obtenido un resultado positivo debidamente corroborado o como parte de un programa de consejería, tratamiento o rehabilitación.

También tendrá que hacerlo todo alumno o candidato a ingreso en el SUAGM a quien se le solicite por la misma razón. Las pruebas de detección de sustancias controladas y/o de alcohol podrán solicitarse –sin que esto limite el alcance de esta Política– a empleados que ejercen o ejercerán cualquiera de las siguientes funciones:

1. Toda persona que controle o maneje vehículos de motor utilizados para el acarreo de carga por cualquier vía pública terrestre; o cualquier vehículo destinado a transportar pasajeros o carga por agua o aire;
2. Guardia universitaria
3. Empleados cuyas funciones conlleven el manejo y/o control de drogas y sustancias controladas, explosivos, gases, materiales peligrosos, inflamables, radioactivos, tóxicos, de alto voltaje o sustancias similares.

De acuerdo con la *Ley para las escuelas y universidades libres de drogas*, que sirve de guía para implantar la *Ley para el lugar de trabajo libre de drogas* (1988), el SUAGM requiere que todos sus estudiantes y empleados cumplan con esta Política en torno al abuso de sustancias controladas, el alcohol y el uso de cigarrillos. Cualquier estudiante o empleado deberá notificar a las autoridades de la Institución dentro del término de cinco (5) días sobre la convicción por violación a los estatutos sobre el alcohol y las drogas. Si se tratara de un estudiante, deberá notificar al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles de la Institución. En el caso de un empleado o profesor, se debe notificar a su supervisor inmediato y a un Representante de Recursos Humanos de la Institución o al Director de Seguridad.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos coordinará esfuerzos junto a la Vicepresidencia de Mercadeo y Asuntos Estudiantiles para que las estipulaciones de esta Política se adapten, según las mejores prácticas del oficio, a la comunidad estudiantil. Ello implica producir iniciativas, programas, protocolos, procedimientos y crear o adaptar documentos análogos a los generados por Recursos Humanos, con el fin de responder de manera apropiada a la comunidad estudiantil.

Las pruebas serán conducidas por entidades ajenas al SUAGM, de forma que se pueda preservar la confidencialidad y confiabilidad de las mismas. Se contratará un laboratorio reconocido para que administre estas pruebas y proteja las mismas contra la posibilidad de contaminación o para evitar que pueda conducirse a errores en el análisis de la prueba. Toda prueba administrada a cualquier empleado o estudiante que arroje un resultado positivo inicial a la presencia de drogas, será corroborada por métodos alternos de forma que haya el más alto grado de confiabilidad de los resultados.

---

## SANCIONES

---

Al decidir cuál medida disciplinaria o sanción se aplicará o qué acción se tomará hacia el empleado(s) o estudiante(s) involucrados en infringir esta Política, el SUAGM ponderará:

1. La naturaleza de la conducta,
2. El cargo o función que desempeña el empleado,
3. Su historial de trabajo -según el expediente de personal con SUAGM-,

4. El manejo de la situación o de cualquier acusación por parte de agentes del orden público o los tribunales y/o,
5. Cualquier factor adicional, tales como: el impacto de la situación en otros empleados, estudiantes y/o la forma en que se afecta la operación o el funcionamiento del SUAGM.

Cualquier empleado incurso en alguna violación de esta Política estará sujeto a acción disciplinaria que podrá incluir: amonestaciones, avisos, suspensión inmediata de empleo o despido, en conformidad con el procedimiento aquí establecido, con lo estipulado en otras políticas del SUAGM, con la manera en que tal infracción afecte el bienestar de la comunidad universitaria, y con las repercusiones causadas a las declaraciones que enaltecen la misión educativa del SUAGM. En el caso de un estudiante se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y quedará sujeto a las sanciones impuestas en el reglamento de estudiantes.

Un empleado o estudiante acusado de utilizar, consumir, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alguna sustancia controlada, durante horas laborables, en o fuera del trabajo o estudios, podrá enfrentar suspensión de empleo o estudios durante el tiempo en que se vea su caso en los tribunales de justicia.

Todo empleado que arroje un primer resultado positivo a la presencia de drogas narcóticas será suspendido inmediatamente de empleo y sueldo de forma temporera y se le requerirá que se someta y concluya el programa de rehabilitación. El SUAGM referirá al empleado o estudiante a una evaluación y recomendación de un profesional de abuso a sustancias (SAP).

El empleado o estudiante deberá presentar un certificado de este profesional en donde se indique el tratamiento recomendado y la fecha en que podrá ser reincorporado a sus funciones. Posteriormente, dicho empleado será sometido a pruebas periódicas para detectar la presencia de sustancias controladas. El objetivo principal es que se le brinde al individuo la oportunidad de rehabilitarse, de unirse a la sociedad libre de este vicio que ciertamente le incapacita para llevar a cabo sus funciones cotidianas. Será justa causa para el despido el rechazo del empleado para someterse al programa de rehabilitación o si, luego de someterse al programa de rehabilitación, el empleado recae nuevamente en el uso de drogas o si no puede concluir satisfactoriamente un programa de rehabilitación aprobado por el SUAGM.

El empleado o estudiante tendrá derecho a contratar otro laboratorio para obtener un segundo resultado de la misma muestra, y que de así deseárselo, se le transferirá a un

laboratorio independiente contratado por él la cantidad mínima necesaria de la muestra obtenida, para realizar las pruebas. Toda muestra que arroje un resultado positivo será sometida a un segundo análisis de corroboración, antes de la aplicación de una acción disciplinaria.

La negativa injustificada o el rechazo de un empleado o estudiante de someterse a la prueba de detección de sustancias controladas y/o de alcohol constituirá evidencia *prima facie* de que el resultado habría sido positivo de haberse tomado la muestra. De tratarse de un primer resultado positivo, el SUAGM referirá al empleado o estudiante a una evaluación y recomendación de un profesional de abuso a sustancias (SAP). El empleado o estudiante deberá presentar un certificado de este profesional en donde se indique el tratamiento recomendado y la fecha en que podrá ser reincorporado a sus funciones. En el caso de un estudiante se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y quedará sujeto a las sanciones impuestas en el reglamento de estudiantes.

Las penalidades por estas acciones prohibidas serán atendidas según establecen las reglas de conducta en el Manual del Recurso Humano, en el Reglamento de Estudiantes, o según establecido en esta Política.

En caso de que el incumplimiento de esta Política se genere de parte de un estudiante, éste se le referirá al Vicerrector de Asuntos Estudiantiles. Las sanciones dependerán de la gravedad de la infracción y de cómo esta afecta el bienestar de la comunidad universitaria o a otros estudiantes, empleados o visitantes.

Cualquier incumplimiento de esta Política podría implicar violaciones de ley federal o estatal en torno al abuso del alcohol o sustancias controladas. Por tanto, ello, la Institución está facultada para tomar medidas disciplinarias inmediatas, independientemente de dónde hayan ocurrido la transgresión. Además, cualquier violación a las leyes federales o estatales puede referirse a las oficinas de Fiscalía del Departamento de Justicia para su debida investigación o procesamiento. Dependiendo de la naturaleza de la ofensa, el estudiante pudiera encarar al Comité de Disciplina Estudiantil, el cual investigará y determinará la acción pertinente (según disposiciones del Reglamento Estudiantil).

## BÚSQUEDA E INSPECCIONES

---

El SUAGM se reserva el derecho de llevar a cabo búsquedas e inspecciones según estime necesario con el propósito de determinar si los empleados o estudiantes poseen, utilizan, se encuentran bajo la influencia (de), transportan, o esconden cualquier artículo prohibido o sustancia, según definido aquí. Tales búsquedas o inspecciones procederán luego de recibir la aprobación de los oficiales correspondientes del SUAGM. Estas medidas serán manejadas profesionalmente, de acuerdo con la legislación federal y local vigente y el procedimiento estipulado por la Oficina de Seguridad, la Oficina de Recursos Humanos o el Reglamento Estudiantil. En dichas circunstancias, se notificaría a las autoridades competentes.

---

## PROGRAMA

---

La Vicepresidencia de Recursos Humanos articulará un programa que contemple:

1. Riesgos y efectos vinculados al consumo de alcohol y sustancias controladas,
2. Pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol,
3. Circunstancias ante las cuales SUAGM puede realizar pruebas,
4. Protocolos que caracterizarán la acción inmediata y certera a favor de la rehabilitación del empleado, ante resultados positivos,
5. Reglamento que oficializará las disposiciones de esta iniciativa, divulgación, confidencialidad, acciones que pudieran violentar lo dispuesto en esta Política, transgresión estrategias/actividades de evaluación, y demás documentos necesarios.

(Refiérase al Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol).

---

## PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

---

El SUAGM referirá, al Programa de Ayuda al Empleado, para evaluación, rehabilitación y tratamiento a cualquier empleado regular cuya prueba de detección de alcohol o sustancias controladas arroje un resultado positivo.

---



## **PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA AL ESTUDIANTE**

---

Los asuntos del área estudiantil serán referidos a la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y serán atendidos por lo dispuesto en el Reglamento de Estudiantes.

## **FECHA DE EFECTIVIDAD**

---

Esta Política se establece en aras de asegurar la salud física y el bienestar de los empleados, estudiantes y visitantes de los predios del SUAGM, al igual que para procurar el bienestar del público general.

Luego de realizada la divulgación requerida a todo el personal del SUAGM, comenzará a regir y será efectiva al transcurrir sesenta (60) días.

La cooperación de todos los empleados y estudiantes para el logro de las metas y propósitos aquí detallados resulta de vital importancia y requerida.

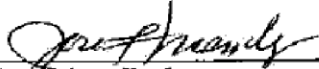
## **CONFIDENCIALIDAD**

---

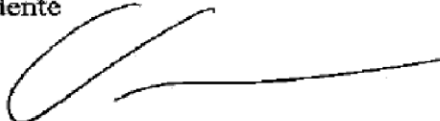
Todas las pruebas y los exámenes médicos serán llevados a cabo por un laboratorio clínico y médico contratado por el SUAGM, de forma que se pueda evitar la divulgación de información con respecto a los resultados de las pruebas. De igual manera, el SUAGM habrá de guardar en estricta confidencialidad todo resultado positivo o negativo que sea arrojado de las pruebas tomadas, los cuales serán conservados en un expediente separado y distinto al expediente de personal. Dicha información no podrá ser ofrecida o admitida en evidencia en un proceso criminal contra el empleado o estudiante; salvo sea éste quien la ofrezca.

XI. FIRMAS, TÍTULOS DE LAS AUTORIDADES CONCERNIDAS, Y FECHA DE APROBACIÓN

---

  
\_\_\_\_\_  
José F. Méndez, Dr.h.c.  
Presidente

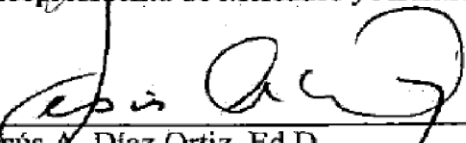
12/2/14  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Victoria de Jesús, Ed.D.  
Vicepresidenta de Recursos Humanos

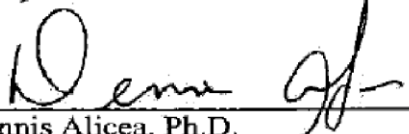
12/12/2014  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Mayra Cruz Rivera, Ed.D.  
Vicepresidenta de Mercadeo y Asuntos Estudiantiles


9/12/2014  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Jesús A. Díaz Ortiz, Ed.D.  
Vicepresidente de Asuntos Administrativos

12/4/14  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Dennis Alicea, Ph.D.  
Rector

12/12/14  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Carlos M. Padrón, Ph.D.  
Rector

12/12/14  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Lcdor. Alberto Maldonado Ruiz  
Rector

12/9/2014  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Migdalia Torres Rivera, Ph. D.  
Rectora

12/12/2014  
Fecha