



UNIVERSIDAD  
ANA G. MÉNDEZ

**UAGM**

Recinto de Cupey

# Informe Bienal 2018 - 2020

---

UNIVERSIDAD ANA G. MÉNDEZ, RECINTO DE CUPEY

## Tabla de Contenido

Introducción .....	2
Política para una Comunidad y un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco .....	3
Sanciones Institucionales para Empleados .....	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 .....	6
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 .....	10
Programa Instruccional para la Seguridad en el Tránsito y Alcohol en las Carreteras .....	11
Servicios para Estudiantes.....	12
Servicios para Empleados.....	12
Recopilación de Datos.....	13
Actividades Realizadas.....	15
Anejo.....	22

## Introducción

La Universidad Ana G. Méndez Recinto de Cupey prepara cada dos años el Informe Bienal en cumplimiento con el *Drug-Free Schools and Campuses Regulations*. La Parte 86 del *Education Department General Administrative Regulations (EDGAR Part 86)* requiere que las instituciones de educación superior implementen 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. El objetivo principal de este informe es determinar la eficiencia de los servicios y velar por el cumplimiento de las políticas y reglamentos establecidos para mantener una un ambiente sano de estudio y trabajo para nuestra comunidad universitaria.

Este informe comprende los años 2018 al 2020 y está disponible en la Oficina del Rector, la Oficina del Decanato Estudiantil, la Oficina de Financiamiento de Estudios y en la Oficina de Calidad de Vida.

Reiteramos nuestro compromiso de mantener un ambiente sano de estudio y trabajo para nuestra comunidad universitaria.

Dr. Ángel A. Toledo López, Rector  
Universidad Ana G. Méndez, Recinto de Cupey  
Teléfono: 787-766-1717, ext. 6400  
Correo electrónico: [atoledo@uagm.edu](mailto:atoledo@uagm.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 (Anejo 1) prohíbe estrictamente a los estudiantes y empleados de la Universidad Ana G. Méndez (UAGM) 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.

Es una prohibición absoluta para los empleados de la UAGM el utilizar, consumir, elaborar, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alcohol o alguna sustancia controlada, durante horas laborables. A todos los empleados se les prohíbe poseer, consumir o utilizar, presentarse bajo la influencia (de), esconder o guardar, transportar, promover, comprar, vender y/o distribuir dentro de los predios de la UAGM, cualquiera de las siguientes sustancias o artículos:

- Drogas ilegales o sustancias relacionadas
- Drogas sin receta que puedan provocar un efecto secundario negativo y arriesgue la seguridad en el trabajo o cualquier sustancia controlada
- Drogas sintéticas, de diseñadores o de índole similar
- Bebidas alcohólicas
- Parafernalia de drogas
- Vaporing

## **Sanciones Institucionales para Empleados**

Cualquier empleado 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 acciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento establecido en la Política para una Comunidad y un Ambiente de Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco, con lo estipulado en otras políticas de la UAGM, 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 de la UAGM. Las acciones disciplinarias pueden incluir: discusión formal del problema, advertencia verbal, advertencia escrita, suspensión de empleo y sueldo o terminación de empleo.

## **Reglamento de Estudiantes**

Según establecido en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Ana G. Méndez 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. Cualquier estudiante que incurra en alguna violación de esta Política será referido al Decano de Estudiantes 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.

## **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 Decano de 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 de la Universidad Ana G. Méndez 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 de la Universidad Ana G. Méndez, 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. Existen diversas formas de comunicación tales como cuadro telefónico y línea directa de seguridad para que los miembros de la comunidad universitaria y los visitantes puedan reportar incidencias delictivas y otras emergencias a los representantes universitarios. Los incidentes delictivos deben ser reportados de forma inmediata a la Oficina de Seguridad para asegurar una investigación efectiva y que se realicen acciones de seguimiento, como la emisión de Alertas de Seguridad o Notificaciones de Emergencia.

### **Prevalencia de Incidentes Delictivos**

La Oficina de Seguridad y Vigilancia recopila información sobre las incidencias delictivas reportadas en la Universidad Ana G. Méndez. Durante los años **2018 al 2020** se realizaron dos acciones disciplinarias por incidentes relacionadas a delitos por abuso de drogas. No se registraron incidencias relacionadas al uso del alcohol.

## **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: **Oficina de Retención**

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

**Fecha: 14 al 16 de agosto de 2018, 6 al 9 de agosto de 2019**

Método de divulgación: Presentación sobre servicios, políticas, reglamentos e información sobre fuentes de publicación

- **Publicación en página electrónica de la Universidad Ana G. Méndez**

Oficina responsable: **Decanato de Estudiantiles**

La página electrónica de la Universidad Ana G. Méndez publica en el Portal de Divulgación las Normas, Políticas y Reglamentos de la Institución en la siguiente dirección: <https://cupey.uagm.edu/>

- **Envío de políticas y reglamentos 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: 5 de noviembre de 2019**

- **Distribución de Informe Anual/ Normas, Órdenes Administrativas a estudiantes y empleados (*Student Right To Know PL 101-542 And Campus Security Act*)**

La Vicepresidencia de Asuntos Administrativos distribuye a los estudiantes y empleados el Informe Anual de Seguridad que incluye las Políticas Institucionales relacionadas a la seguridad del campus, Política de Hostigamiento Sexual, Alcohol, Armas y Drogas. Este informe cumple con la responsabilidad de mantener informada a la comunidad universitaria sobre las incidencias delictivas de la Universidad Ana G. Méndez y en cumplimiento con las disposiciones federales del *Student Right to Know PL 101-542 and Campus Security Act*, en el área de Información del Estudiante Consumidor.

**Fecha de envío: 1 de octubre de 2018, 1 de octubre de 2019**

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

En el Portal de Divulgación de la página electrónica de la <https://cupey.uagm.edu/> 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

**Fecha de envío: 5 de noviembre de 2019**

### **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 de su nombramiento el recibo de compendio de políticas. El empleado completa el formulario de acuse de recibo.

- **Publicación en página electrónica de la Universidad Ana G. Méndez**

La Vicepresidencia de Recursos Humanos publica en el Portal de Recursos Humanos de la Universidad Ana G. Méndez todas las políticas y reglamentos vigentes como parte de los servicios disponibles para los empleados. La Vicepresidencia de Recursos Humanos ha desarrollado un módulo de

la Política para una Comunidad Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco, el mismo está disponible en el Portal de Recursos Humanos, como adiestramiento en línea (CBT).

- **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.

**Fechas de envío: 30 de octubre de 2018, 16 de septiembre 2019**

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

La Universidad Ana G. Méndez 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. El objetivo general del programa es concienciar 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. Para cumplir con este propósito se realizan actividades educativas de prevención de drogas, alcohol y tabaco utilizando un modelo de prevención universal dirigida a toda la comunidad universitaria. 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.

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

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

La Universidad Ana G. Méndez cuenta con el Programa Instruccional para la Seguridad en el Tránsito y Alcohol en las Carreteras (PISTA) el cual está compuesto por estudiantes que se encargan de orientar y educar a los estudiantes y a la comunidad en general sobre la adopción de estilos de vida saludables, propiciando transformaciones contundentes sobre los estilos de conducir, el uso de alcohol y el conductor ebrio. Este proyecto es sometido por la Oficina de Calidad de Vida a la Comisión para la Seguridad en el Tránsito y está financiado por la agencia federal *National Highway Traffic Administration*. Para cumplir con los objetivos del proyecto se realizan diferentes actividades educativas tales como: campañas educativas por medio de redes sociales, charlas, talleres, conferencias, adiestramientos y mesas informativas.

## **Servicios para Estudiantes**

Los estudiantes tienen a su disponibilidad los siguientes servicios en la Oficina de Calidad de Vida:

- Consejería profesional
- Servicios psicológicos
- Servicios de salud
- 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 ser referidos por la Facultad o personal administrativo. En las localidades 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.

## **Servicios para Empleados**

La Universidad Ana G. Méndez cuenta con el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), el cual provee a los empleados profesores y sus familiares servicios psicológicos y psiquiátricos ante situaciones de abuso de alcohol o drogas, ansiedad y depresión, entre otros. El Programa de Ayuda al Empleado (PAE) publica de forma periódica el Boletín Educativo por medio del correo electrónico institucional con el propósito de promover y divulgar temas relacionados a la prevención, estilos de vida saludables e información sobre

la salud física y emocional. La información de los servicios del PAE es divulgada por la Vicepresidencia de Recursos Humanos mediante correo electrónico.

**Fecha de publicación: 30 de agosto de 2019**

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

La Universidad Ana G. Méndez 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 cada tres años entre la comunidad estudiantil la Encuesta Nacional de Alcohol, Drogas y Violencia, con el propósito de medir el consumo de alcohol y otras drogas, las actitudes y consecuencias negativas del uso de drogas, el acoso y la violencia entre los estudiantes universitarios. Durante la más reciente administración de la encuesta realizada durante el año 2019 participaron un total de 265 estudiantes de campus principal y sus localidades en Bayamón, Aguadilla y Jayuya. Algunas características sociodemográficas de los participantes de la encuesta reflejaron que el 62.1% fueron mujeres, el 70.1% tenía entre 18 y 22 años de edad, 77.3% eran estudiantes a tiempo completo, el 23.0% de los estudiantes era de primer año, el 27.0% de segundo año, 26.6% de tercer año y un 9.9% de cuarto año. Algunos datos relevantes de la encuesta realizada durante el año 2019 reflejan los siguientes hallazgos: un 53.4% de los estudiantes encuestados consumió alcohol el pasado año (prevalencia anual), en comparación con un 70.4% reportado en el estudio anterior llevado a cabo en el año 2016. Un 54% indicó que de tener algún problema con las drogas o el alcohol buscarían ayuda con un Consejero y un 37.4% indicó que acudiría al Psicólogo. Sobre la percepción de riesgo de los estudiantes con el uso de sustancias el 50% indicó que consumir anfetaminas

tiene un gran riesgo, mientras que un 19% indicó que hay un gran riesgo en fumar marihuana.

Los hallazgos identificados en la encuesta Encuesta Nacional de Alcohol, Drogas y Violencia son utilizados para el desarrollo de estrategias educativas de prevención, actividades de capacitación, entre otros.

### Actividades Realizadas

<b>Prevención Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Tabaco</b>		
Actividad	Fecha	Cantidad de Participantes
Prevención sobre el uso del tabaco/Oficina de Servicios de Salud	29 de agosto de 2018	30
Charla Prevención de Adicciones	24 y 25 de octubre de 2018	50
Charla Prevención de Adicciones	20 de febrero de 2019	64
Conferencia Drogas emergentes y sus efectos en el cerebro	10 de abril de 2019	40
<i>DEA National Take Back</i>	25 de abril de 2019	197.6 libras recolectadas
Feria de Salud Mental/Oficina de Servicios de Salud	6 de noviembre de 2019	100
Charla: El abuso de drogas recetadas y el abuso de los opiáceos	18 de febrero de 2020	29
<b>Prevención Uso y Abuso de Alcohol Proyecto PISTA</b>		
Mesa informativa Prevención de alcohol y drogas	24 de octubre de 2018	110
Campaña Halloween Seguro 2018	31 de octubre de 2018	90
Prevención de Violencia de Género	13 de noviembre de 2018	100
Campaña Acción de Gracias Segura 2018	21 de noviembre de 2018	150
Campaña Pon Magia a tu Navidad, Pasa la llave	3 y 6 de diciembre de 2018	170
Campaña Prevención Época Navideña	10 de diciembre de 2018	100
Campaña Prevención Época Navideña	18 de diciembre de 2018	125



Campaña de Prevención SanSe 2019	17 de enero de 2019	250
Campaña Somos PISTA 2019	31 de enero de 2019	90
Campaña Educativa ¿Quiénes somos? Somos PISTA	4 de febrero de 2019	100
Taller Escuela Miguel de Cervantes	6 de febrero de 2019	25
Campaña <i>BE MINE</i> - Conductor Designado	14 de febrero de 2019	60
Mesa Informativa Prevención Uso de Alcohol en las carreteras	20 de febrero de 2019	90
Campaña Impacto PISTA	25 de febrero de 2019	50
Campaña PISTA TE INFOMA(Jayuya)	14 de marzo de 2019	85
Inicia el semestre con precaución	14 de agosto de 2019	80
Mesa informativa sobre la Ley 22-2000	27 de agosto de 2019	45
Mesa informativa Deja tu huella	4 de septiembre de 2019	68
Somos PISTA	10 de septiembre de 2019	65
PISTA <i>GOT ART</i>	12 de septiembre de 2019	35
<i>Trainer of Trainer</i> Escuela Gilberto Concepción de Gracia	13 de septiembre de 2019	22
PISTA-Te informa	18 de octubre de 2019	80
Campaña Redes Sociales: Fiestas de las Calle San Sebastián	16 al 19 de enero 2020	Alcance 1,661 Likes+Shares 169

Campaña Prevención de uso de alcohol y ley 22-2000 UAGM-Carolina	30 de octubre de 2019	59
Campaña Prevención de uso de alcohol y Ley 22-2000 UAGM-Cupey	31 de octubre de 2019	49
Distribución material educativo sobre la prevención del uso de alcohol en la época navideña.	4 de diciembre de 2019	60
Distribución material educativo sobre la prevención del uso de alcohol en la época navideña.	11 de diciembre de 2019	70
Distribución material educativo sobre la prevención del uso de alcohol en la época navideña.	12 de diciembre de 2019	90
<i>Alcohol Community Talk</i>	19 de septiembre de 2019	101
Campaña prevención en redes sociales-Pasa la Llave	Mes de febrero de 2020	Alcance 7,419 Likes+Shares 1,222
Mesa Informativa: Da amor, Pasa la llave.	13 de febrero de 2020	98
Justas Seguras/UAGM Gurabo	20 y 21 de febrero de 2020	150
Campaña Pre-Justas: Complejo Deportivo Cupey	24 de febrero 2020	110
Llega Seguro a las JUSTA 2020	4 de marzo de 2020	90
Campaña Pre Justas: No te quedes atrás	7 de marzo de 2020	50
Taller Virtual: Somos PISTA Colegio San Antonio de Guayama	24 de marzo de 2020	18
Campaña: Pasa la llave Redes sociales	30 de marzo al 3 de abril 2020	Alcance 13,974 Like+Shares 2,113

Campaña de Prevención: Pasa, la llave.	Mes de abril a junio 2020	Alcance 16,514 Like+Shares 2,432
<b>Acreditación Asociaciones Estudiantiles</b>		
Acreditación Asociaciones Estudiantiles	19 de octubre de 2018	115
Acreditación Asociaciones Estudiantiles	4 de octubre de 2019	104
<b>Divulgación de servicios Oficina de Calidad de Vida</b>		
Actividad de Bienvenida/Estudiantes de transferencia	16 agosto de 2018	59
Orientación Programa de Padres y Familia	30 de marzo de 2019	67
Avanzada de matrícula/Orientación a padres	5 de mayo de 2019	30
Primera Asamblea de Estudiantes Atletas	23 de agosto de 2019	59
<i>College Tour</i> Mesa de información servicios de Calidad de Vida	4 de septiembre de 2019	59
Mesa Informativa servicios de Calidad de Vida Estudiantes Programa Graduado de Psicología	2 de octubre de 2019	48
Academia de Decanos	29 de octubre de 2019	27
Comunicado electrónico sobre los servicios de consejería para los estudiantes de readmisión y transferencia	11 de diciembre de 2019	550
Divulgación servicios de consejería en monitores de la institución	agosto 2019, enero 2020	N/A
Orientación para padres en Avanzada de Matrícula	29 de febrero de 2020	23

<b>Prevención Violencia Sexual</b>		
Concienciación y prevención de violencia sexual	30 de octubre de 2018	18
Taller Violencia Sexual	1 de noviembre de 2018	14
Concienciación y prevención de violencia sexual	2 de noviembre de 2018	11
Taller Violencia sexual	5 de noviembre de 2018	15
Concienciación y prevención de violencia sexual	7 de noviembre de 2018	10
Violencia en el noviazgo	26 de febrero de 2019	7
Taller Violencia sexual	8 de noviembre de 2018	13
Exprésate en contra de la violencia hacia la mujer	13 de noviembre de 2018	91
Uniéndonos a la campaña de 16 días de activismo contra la violencia de género	5 de diciembre de 2018	43
Charla Violencia doméstica	29 de marzo de 2019	7
Charla Prevención de violencia doméstica	3 de abril de 2019	39
Mes de la Concienciación y prevención de la violencia sexual	3 de abril de 2019	81
<i>Denim Day</i>	23 de abril de 2019	28
Participación en el conversatorio: Violencia y vulnerabilidad	2 de octubre de 2019	71
Obra de teatro: Violencia Doméstica	7 de noviembre de 2019	175

Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer	13 de noviembre de 2019	108
<b>Prevención de Suicidio</b>		
La vida es Chula ASSMCA	28 de marzo de 2019	200
Mesa Informativa Prevención de Suicidio	10 de septiembre de 2019	79
<b>Actividades de Orientación y Prevención Localidades</b>		
Taller Celebra la Vida	12 de septiembre de 2018	72
Mesa de Información/ Servicios de consejería, prevención drogas y alcohol	27 de septiembre de 2018	35
Taller Protocolo Prevención de Suicidio	1 de noviembre de 2018	10
Dale Color a la Vida (prevención de suicidio, drogas y alcohol, agresión sexual)	13 de noviembre de 2018	54
Divulgación de información prevención drogas y alcohol	17 de octubre de 2018	21
Taller Autoestima	30 de enero de 2019	32
Hasta que la muerte nos separe (Violencia en las relaciones de pareja)	12 de febrero de 2019	111
Hasta que la muerte nos separe (violencia en las relaciones de pareja)	12 de febrero de 2020	10
Taller Trata Humana Fundación Ricky Martin Escuela Superior Rexville	enero a marzo 2020	18
<b>Actividades de Capacitación y Desarrollo</b>		
Salud Mental en Puerto Rico	25 y 26 de junio de 2019	24

Taller personal de seguridad Intervenciones en casos de violencia sexual	26 de junio de 2019	20
Taller de capacitación personal de seguridad manejo de casos de suicidio, violencia sexual y personas con impedimentos	8 de marzo de 2019	36
Taller Protocolo para la Prevención del Suicidio	20 de febrero de 2020	20
<b>Talleres de Destrezas Sociales</b>		
Manejo del Estrés	22 de septiembre de 2018	20
¿Cómo manejar el estrés?	18 y 22 de octubre de 2018	173
Manejo de emociones	19 de febrero de 2019	39
Mediación de conflictos	29 de mayo de 2019	32
Charla Manejo de emociones: Terremotos	31 de enero de 2020	58
Taller Resiliencia	30 de octubre de 2019	60
Publicación en redes sociales Manejo de Ansiedad y Temores	18 de marzo de 2020	N/A
Charla virtual Manejo de Ansiedad	17 de abril de 2020	16
Publicación en redes sociales Consideraciones generales para una educación a distancia de éxito.	30 de abril de 2020	N/A

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 TRABAJO LIBRE DE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO

Orden Ejecutiva No: 03-2020

Fecha de Efectividad: 01 de enero de 2020

Nueva

Enmienda Política No. RH-14-213-001 con fecha 1 de agosto de 2014

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

---

## I. INTRODUCCIÓN

---

La Universidad Ana G. Méndez (en adelante, “UAGM” o la “Institución”) reconoce que el, uso y abuso de alcohol y de sustancias controladas, así como la dependencia de estos, limitan la capacidad para desempeñarse efectivamente, incrementan el ausentismo,



ocasionan deficiencias en la ejecutoria, aumentan el número de accidentes y afectan la armonía social y moral. Más aún, la influencia, la elaboración, el uso, la posesión, la venta, o distribución de sustancias controladas se consideran delitos por las leyes de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

---

## **II. PROPÓSITO**

---

Esta política promueve un ambiente de trabajo libre del uso, la influencia, la elaboración, la venta, la posesión y/o la distribución de sustancias controladas –o del uso impropio o abusivo de sustancias controladas, alcohol o tabaco en los predios de la UAGM y sus localidades. 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 público general,
- c. Mantener óptimos niveles de productividad y calidad en la prestación de servicios,
- d. Proteger la propiedad o,
- 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.
  - 5. Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act, conocida como Clery Act, según enmendada
  - 6. Manual del Recurso Humano
  - 7. Manual del Profesorado

La parte sustancial de esta Política detalla sus prohibiciones, asigna responsabilidades, identifica sanciones y acciones disciplinarias a implementarse.

---

## **III. ALCANCE**

---

La *Política para una comunidad y un ambiente de trabajo libre de drogas, alcohol y tabaco* (en adelante, “Política”), ha sido establecida por la UAGM y aplica 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 proyectos subvencionados con fondos externos de la UAGM. Por ende, concierne a sus componentes académicos y administrativos, al igual que a todas sus instituciones, instalaciones y entidades afiliadas.

---

#### IV. 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) a empleo** - Persona identificada como resultado de un proceso de reclutamiento en la UAGM y a la cual, aun 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.
- 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 contratada por la UAGM. Incluye a los empleados regulares, en periodo probatorio y empleados temporeros o a tiempo determinado; a tiempo completo o a tiempo parcial bajo fondos institucionales, subvencionados con fondos externos o que se desempeñen en cualquier otra clasificación.

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

### **G. Predios de la UAGM –**

Todas las áreas y localidades en las cuales se estudia o se realiza trabajo por representantes o agentes de la UAGM o cualquiera de sus empleados, o que están asignadas a la UAGM 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 de la UAGM y áreas públicas dentro o inmediatamente adyacentes a, y accesibles desde, el campus universitario, conforme definido y en el contexto del *Clery Act*.

Todas las áreas de trabajo y localidades de las que es dueño la UAGM -arrendadas o bajo el control de la Universidad Ana G. Méndez-, incluyendo, pero sin limitarse a 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 de la UAGM, los *lockers* y las áreas de almacén, entre otros.

- H. PAE - Programa de Ayuda al Empleado.** Los Programas de Ayuda al Empleado son una alternativa costo efectiva para promover un mejor ambiente laboral. Los mismos son un instrumento valioso, dirigido a mejorar las condiciones de vida en que se desenvuelven los empleados. Los Programas de Ayuda al Empleado han demostrado ser una estrategia exitosa y necesaria para lograr empleados física y mentalmente capacitados, requisito indispensable para ofrecer servicios de calidad.
- I. Sospecha razonable individualizada** - Convicción moral de que una persona específica está bajo los efectos o la influencia de 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.**
  4. Desempeño negligente en violación a las normas institucionales.

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

- J. Vehículos de la UAGM** - Automóviles, camiones, montacargas, embarcaciones, vehículos de motor y cualesquiera otros vehículos pertenecientes a la UAGM –o alquilados–, utilizados en la operación de la UAGM y/o que estén bajo su control o el de cualquiera de sus representantes, empleados, profesores, contratistas, visitantes y/o arrendadores o arrendatarios.
- K. Evaluador de Implementación de la Política Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco**  
Representante debidamente designado por el presidente de la UAGM, quien evaluará y aprobará las solicitudes para que se concedan las excepciones establecidas en esta política.

**L. Conducta anormal:** conducta que se aparta de las normas o patrones institucionales y que alteran el funcionamiento del área de trabajo.

---

## V. NORMAS Y PROCEDIMIENTO

---



---

### A. PROHIBICIONES

---

Es una prohibición absoluta para los empleados de la UAGM el utilizar, consumir, elaborar, vender, distribuir, poseer y/o estar bajo la influencia de alcohol o alguna sustancia controlada, durante horas laborables. Cualquier empleado que incurra en este comportamiento, entrará en violación de esta Política. Como consecuencia, se le aplicarán sanciones según las legislaciones federales y estatales concernidas, y en consonancia con lo estipulado en el *Manual del Recurso Humano de la UAGM*, o según establecido en esta Política.

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

1. Drogas ilegales o sustancias relacionadas;
2. Drogas sin receta que puedan 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;
5. Parafernalia de drogas y;
6. *Vaping*

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

1. Concentración de alcohol en la sangre superior a lo establecido por ley;

2. Si se considerase bajo la influencia de alcohol ante cualquier ley o reglamento federal o estatal, 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. **Además, se prohíbe el uso de tabaco, cigarrillo y cigarrillo electrónico dentro de los predios de la UAGM.**

---

## B. RESPONSABILIDADES

---

Además de las reglas y requerimientos aquí establecidos, todos los empleados tienen que cumplir con las reglas y los requisitos de la UAGM que apliquen a sus trabajos y que se les haya informado a los empleados.

Todo empleado tiene que comparecer a su trabajo libre de los efectos de sustancias controladas, alcohol y en condiciones óptimas para ejecutar sus funciones de manera segura, confiable y adecuada.

Con el fin de salvaguardar el propósito de esta Política, todo empleado está obligado a notificar inmediatamente por escrito a Supervisores, Directores de Seguridad o a Recursos Humanos sobre cualquier acusación o convicción relacionada con la infracción, 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.

Los supervisores y empleados se responsabilizan por notificar inmediatamente a un Representante de Recursos Humanos o de Seguridad (institucional o sistémico), en torno a cualquier incidente, situación, hecho o conducta que presencien o entren en conocimiento, 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 utiliza, consume, elabora, vende, distribuye, posee, promueve el uso (de), y/o se encuentra bajo la influencia de alcohol o sustancias controladas.

La UAGM reconoce que en ocasiones los empleados 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. Dentro de **las medicinas recetadas** se incluye el cannabis medicinal el cual solo podrá ser transportado por el empleado que posea consigo la tarjeta de identificación correspondiente. El cannabis medicinal solo será transportado en su envase original y se utilizará de acuerdo con las directrices provistas por el médico que las recetó. **Las medicinas adquiridas sin receta** pueden transportarse y usarse en los predios de la UAGM, siempre y cuando se contengan en el envase original y se utilicen según las instrucciones impartidas por su fabricante. La utilización inadecuada, el abuso o mal uso por parte del empleado en cuanto al uso o consumo de medicinas recetadas o adquiridas sin receta, sin consideración de los efectos de dicho medicamento (que cause sueño, constituye una violación de esta Política. Además, ante una sospecha razonable individualizada, la UAGM 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.

Cualquier empleado 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 lo antes posible que estará utilizando un medicamento, preferiblemente antes de usarlo o consumirlo. La UAGM explorará alternativas para realizar acomodos o ajustes en relación con las funciones o los deberes del empleado siguiendo el Protocolo de Acomodo Razonable, 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 algún mecanismo que aplique siempre y cuando cumpla

con los requerimientos de este. Un representante de Recursos Humanos u Oficial de Seguridad podrá requerir un referido a un médico.

Según las disposiciones de las leyes federales aplicables a Puerto Rico Drug Free Workplace Act de 1988 y el Drug Free School and Campus Regulation, la UAGM requiere que todos sus empleados cumplan con esta Política en torno al abuso de sustancias controladas, el alcohol y el uso de cigarrillos. Es responsabilidad de todo empleado notificar a las autoridades institucionales en un término no mayor de (5) días luego de la convicción de cualquier violación referente a alcohol y drogas. En el caso de un empleado o profesor, se debe notificar a su supervisor inmediato y a un Representante de Recursos Humanos del Recinto o al Director de Seguridad.

---

### C. SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS

---

La UAGM se reafirma en su compromiso de educar e informar a sus empleados sobre los riesgos a la salud asociados con el uso indebido de sustancias controladas. A tales efectos la primera consideración de la UAGM siempre será referir el empleado a un programa de asistencia, tratamiento y orientación para su rehabilitación. Sin embargo, las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la relación de la conducta del empleado con sus funciones, su efecto en el bien y normal funcionamiento de la UAGM y el riesgo de la seguridad de otros empleados y del público en general.

Al decidir cuál medida disciplinaria o sanción se aplicará o qué acción se tomará hacia el(los) empleado(s) involucrados en infringir esta Política, la UAGM ponderaría:

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 de la UAGM,
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 de la UAGM,
6. Repetición de conducta,
7. Cualquier otro factor que altere el orden institucional.



Cualquier empleado incurso en alguna violación de esta Política estará sujeto a acciones disciplinarias que podrá incluir: discusión formal del problema, advertencia verbal, advertencia escrita, suspensión de empleo y sueldo o terminación de empleo, en conformidad con el procedimiento aquí establecido, con lo estipulado en otras políticas de la UAGM, 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 de la UAGM.

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

Como antes mencionado, 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 luego de someterse al programa de rehabilitación si el empleado recae nuevamente en el uso de drogas o si no concluye satisfactoriamente la rehabilitación aprobada por la UAGM a través del Programa de Ayuda al Empleado.

Las penalidades por estas acciones prohibidas serán atendidas según las normas de conducta en el Manual del Recurso Humano o según establecido en esta Política y en las leyes federales y estatales.

Cualquier incumplimiento de esta Política podría implicar violaciones de ley federal o estatal en torno al uso y abuso del alcohol o sustancias controladas. Por tanto, la Institución está facultada para tomar medidas disciplinarias inmediatas, independientemente de dónde haya 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.

---

#### D. EXCEPCIONES

---

1. Eventos y/o actividades educativas autorizadas por el **Evaluador de Implementación de la Política Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco** que tenga un fin educativo o de recaudos para fondos de becas u otras iniciativas.
2. Eventos de organizaciones ajenas a la comunidad universitaria, debidamente autorizados el **Evaluador de Implementación de la Política Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco**.

Cursos y/o actividades educativas ofrecidos por la Escuela Internacional de Artes Culinarias y Hospitalidad José A. (Tony) Santana, en donde se requiera el uso de bebidas alcohólicas como parte del programa académico. Las actividades educativas deben ser previamente aprobadas por el **Evaluador de Implementación de la Política Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco**, según el procedimiento para la aprobación de excepciones.

3. Las actividades referidas como excepciones deberán incluir, además del alcohol, la venta y/o consumo de alimentos.

---

## E. PROCEDIMIENTO PARA EXCEPCIONES

---

1. La persona interesada someterá una carta explicativa al rector de la institución para que se autorice una de las excepciones contenidas en esta política.
2. Una vez considerada por el rector se referirá la carta explicativa al **Evaluador de Implementación de la Política Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco** para evaluación y aprobación. Esta carta explicativa deberá someterse con treinta (30) días de antelación a la fecha del evento.
3. Las bebidas alcohólicas se servirán únicamente para el consumo por personas con la edad legal establecida para ello, en virtud de las leyes estatales y federales. Las entidades u organizaciones a cargo del evento tomarán las medidas correspondientes para asegurar que la venta de alcohol se ofrezca a personas que cumplan con la edad legal requerida para su consumo. Para ello se requerirá la presentación de un documento fehaciente de identificación que evidencie su edad.
4. En aquellos casos en que la actividad sea ofrecida por la Institución o por alguno de los programas de la UAGM el expendio de bebidas alcohólicas estará a cargo de personas que cumplan con el requisito de contar con la edad legal para ello.

5. Se prohíbe que los asistentes al evento entren y/o salgan del área de actividades con bebidas alcohólicas. La persona a cargo del evento se asegurará de que se recoja todo tipo de desperdicios sólidos que incluyen botellas, latas, etc., y los saque de la institución.
6. No se autorizará solicitud para la venta, uso y consumo de alcohol de aquellas actividades que estén subvencionadas con fondos federales.

---

## F. BÚSQUEDA E INSPECCIONES

---

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

---

## G. CAPACITACIÓN

---

El programa educativo incluirá un **Módulo Instruccional** con las disposiciones de esta política. Además, se incluirán talleres, comunicados y material informativo en el portal de Recursos Humanos. Anualmente se realizarán conferencias educativas a la comunidad sobre el efecto del alcohol y las drogas.

---

## H. PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

---

La UAGM podrá referir, al Programa de Ayuda al Empleado (PAE), para evaluación, rehabilitación y tratamiento a cualquier empleado regular que se encuentre ha incurrido en un patrón de uso de alcohol o sustancias controladas.

---

**VI. VIGENCIA**

---

Luego de realizada la divulgación requerida a todo el personal de la UAGM, esta política entrará en vigor de forma inmediata.

---

**VII. APROBACIONES**

---

---

**Victoria de Jesús, Ed.D.****Vicepresidenta de Recursos Humanos**

---

**Fecha**

Aprobado por:

---

**José F. Méndez Méndez****Presidente**

---

**Fecha**