



Oficina de Recursos Humanos

Informe de Divulgación Anual

2023-2024

La Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Central de Bayamón siguiendo la misión, visión y valores institucionales, está comprometida en proveer orientación a sus empleados (administrativos y facultativo) sobre un ambiente de trabajo seguro para el bienestar de la comunidad universitaria. Por lo tanto, anualmente se divulgan las siguientes políticas institucionales.

- Política para un Ambiente de Estudio y Trabajo Libre de Drogas, Alcohol y Tabaco: [Link](#)
- Política Sobre Hostigamiento Sexual: [Link](#)
- Política para el Manejo de Violaciones a las Disposiciones del Título IX: [Link](#)
- Política Institucional en Contra del Discrimen en el Empleo/Plan de Acción Afirmativa: [Link](#)
- Política Institucional Sobre Posible Conflicto de Interés: [Link](#)
- Política para Atender Prevención del Suicidio: [Link](#)
- Programa de Prevención: [Link](#)
- Plan de Control de Exposición a COVID-19: [Link](#)
- Normativa de Vacunación contra COVID-19: [Link](#)
- Informe de Seguridad y Protección contra Incendios: [Link](#)
- Manual de Recursos Humanos para los Empleados Administrativos de la Universidad Central de Bayamón: [Link](#)
- Reglamento del Personal Docente: [Link](#)

Drogas, Alcohol y Tabaco

Dispone que las drogas ilícitas, bebidas alcohólicas y tabaco son problemas de gran impacto en nuestra sociedad, los cuales pueden afectar de manera adversa a cualquier persona. Con el propósito de lograr establecer y mantener una comunidad universitaria libre del uso y abuso de drogas, bebidas alcohólicas y tabaco, como es de tu conocimiento está establecida una política institucional, la cual aplica a todo el personal

docente, administrativo, así como a todo el estudiantado y al personal auxiliar.

Periódicamente, se coordinan actividades de orientación sobre la prevención, el uso y abuso del alcohol, drogas dentro y fuera de la comunidad universitaria.

La Universidad Central de Bayamón (UCB), se compromete con nuestra comunidad universitaria en ofrecer los servicios de orientación y ayuda a través del Centro de Orientación y Consejería a todo estudiante con problemas de uso y abuso de drogas o alcohol que así lo soliciten y sean referidos y a través de la Oficina al personal que así lo requiera.

Hostigamiento Sexual

La política institucional sobre el Hostigamiento Sexual establece que el hostigamiento sexual es una forma ilegal de discriminación por razón de género. Es norma de la UCB, en cumplimiento con las leyes y la jurisprudencia aplicables, ofrecer igualdad de oportunidad académica, y no discriminar ni permitir que el discriminado afecte de forma negativa la preparación, los recursos ni el acceso a las instalaciones académicas del estudiantado.

El hostigamiento sexual consiste en dichos, gestos o contactos físicos no solicitados, sexualmente explícitos y despectivos, que sean deliberados o repetidos, objetables a la persona a quien van dirigidos, y que provoquen malestar o humillación.

Si estás pasando por una situación como ésta debes acudir a la Oficina de Recursos Humanos y Cumplimiento, si eres empleado de la UCB.

Política para el Manejo de Violaciones a las Disposiciones del Título IX

Las siguientes normas y procedimientos han sido adoptados por la UCB con el propósito de recibir, investigar y resolver querrelas de discriminación por alegada violación a las disposiciones del Título IX. Estos procedimientos están diseñados para proporcionar un proceso de apoyo a las personas que presenten una querrela por discriminación por sexo y para garantizar un proceso justo a las personas que son acusadas por alegada violación a las disposiciones del Título IX. Las investigaciones de alegada discriminación institucional o prácticas discriminatorias sistémicas pretenden garantizar que la UCB cumpla con el compromiso de proporcionar a la comunidad universitaria un entorno sano y saludable para la educación y el empleo. Estos procedimientos también describen los esfuerzos realizados por la Institución para llevar a cabo una investigación exhaustiva, justa y oportuna como exige la ley.

En Contra del Discriminación en el Empleo

La UCB velará por el fiel cumplimiento de NO DISCRIMINACIÓN siguiendo los estatutos de leyes federales y estatales, en ninguna de las modalidades de discriminación. La UCB cuenta con un *Programa de Acción Afirmativa* para velar el fiel cumplimiento a la no discriminación. Enfatizando la igualdad en las oportunidades de empleo.

La UCB se compromete con la prevención, identificación y erradicación de cualquier situación alusiva a discrimen en el ámbito laboral y atender oportunamente las deficiencias encontradas para la implementación del mismo. Esto, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para personal contratado o aspirante a empleo.

Para tal efecto, se implanta el **Cuestionario Voluntario para Identificarse** bajo el Programa de Acción Afirmativa.

Possible Conflict of Interest

La política sobre Possible Conflict of Interest de la UCB, tiene el propósito de reafirmar la importancia y necesidad de mantener las más estrictas normas de conducta, ética, moral y profesional en la administración de nuestra Institución. La política de la UCB exige que todas las operaciones, transacciones y actuaciones de su personal se realicen cumpliendo a cabalidad con todas las normas, directrices y especificaciones establecidas por la Institución, sin favoritismo de clase alguna. A tal efecto, es un requisito indispensable de todos los empleados el fácil cumplimiento y la alusión constante a esas normas para evitar posibles casos de conflicto de intereses.

Todos los empleados serán responsables de cumplir con las disposiciones de esta práctica y todas otras reglas y procedimientos establecidos a tenor con la misma, además de completar la Declaración Anual.

Protocolo para la Prevención del Suicidio

La Institución desarrolló el Protocolo para la Prevención del Suicidio en la Universidad Central de Bayamón, según los requerimientos de la **Ley de Salud Mental de Puerto Rico (Núm. 408 del 2 de octubre de 2000, según enmendada)**, y la Ley para la Implantación de la Política Pública en Prevención del Suicidio, (Núm. 227 del 12 de agosto de 1999), que bajo su amparo creó la Comisión para la Prevención del Suicidio del Departamento de Salud de Puerto Rico. Esta Ley fue enmendada en el año 2010 y requiere un protocolo uniforme para atender las situaciones de comportamiento suicida. Protocolo establece dos equipos de trabajo: (1) Equipo de Respuesta Rápida en Situaciones de Suicidio (ERRSS), y (2) Comité de Apoyo (CA).

Plan de Control de Exposición a COVID-19

Tras la declaración de estado de emergencia de salud pública en toda la isla decretado por el Gobierno de Puerto Rico como consecuencia de la pandemia COVID – 19 y en cumplimiento con las directrices impartidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, la Universidad Central de Bayamón estableció el Plan de Control de Exposición al COVID-19 para los empleados y contratistas frente al Covid-19. El Plan establece las medidas preventivas que deberán tomar los empleados administrativos, facultad, visitantes, suplidores y personal subcontratado autorizado a trabajar en la Institución. Asimismo, incluye el proceso de intervención y mitigación de identificarse algún caso potencialmente sospechoso o positivo a COVID-19 en los grupos antes mencionados.

[Normativa Vacunación COVID-19 y Uso Mascarilla Compulsoria](#)

La Organización Mundial de la Salud declaró la enfermedad por el Coronavirus 2019 (COVID-19) como una pandemia, que representa una amenaza a la salud a nivel mundial, el 11 de marzo de 2020. La Universidad Central de Bayamón (UCB) cumple rigurosamente con las directrices de protección de salud emitidas por las autoridades federales y estatales de salud pública, como el Departamento de Salud de PR, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDCs) y la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Puerto Rico (PROSHA).

Por lo tanto, conforme establece el Departamento de Salud y el Protocolo COVID-19 para el manejo de casos en el ambiente de Trabajo del Departamento del Trabajo, **la UCB mantiene como requisito que todo el personal administrativo y docente cumplan con la vacuna contra el COVID-19, incluyendo la dosis de refuerzo.** El Departamento de Salud recomienda la vacunación como estrategia principal para reducir las consecuencias más graves de la enfermedad. Por su parte, el Departamento del Trabajo exhorta a los patronos a continuar la recomendación de exigir la vacunación y sus refuerzos a sus empleados y visitantes para la seguridad del área laboral.

[Informe de Seguridad y Protección contra Incendios](#)

El *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act (Clery Act)*, el Departamento de Educación Federal y *Violence Against Women Reauthorization Act (VAWA)*, requieren que toda Institución educativa que reciba fondos de Título IV, publique y divulgue anualmente a todos los estudiantes y empleados prospectos y activos el Informe de Seguridad y Protección contra Incendios. El Informe presenta todas las estadísticas y los elementos considerados en 34 C.F.R 668.46 (b), el cual incluye información sobre los delitos acontecidos en el campus universitario en los últimos tres (3) años y las medidas de seguridad preventivas y correctivas aplicadas en la UCB.

[Manual de Recursos Humanos para los Empleados Administrativos de la Universidad Central de Bayamón](#)

El Manual se adopta con el propósito de establecer las normas que regirán la administración de los recursos humanos de los empleados administrativos de la Universidad Central de Bayamón.

[Reglamento del Personal Docente](#)

Este reglamento organiza en capítulos y artículos las funciones, normas, derechos, nombramientos, contratación, programa de trabajo, evaluación, rangos, compensación, beneficios y otras disposiciones que rigen el personal docente de la Universidad Central de Bayamón.

De usted necesitar copia impresa de estas políticas, puede solicitarla en la Oficina de Recursos Humanos.

Todas estas políticas están en proceso de revisión y actualización durante el periodo de 2023-2024. Una vez sean aprobadas se actualizarán en la página web de la UCB.

La Universidad Central de Bayamón es un patrono que ofrece Igualdad en las Oportunidades en el Empleo sin discriminar por razón de color, sexo, nacionalidad, edad, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o cualquier otra categoría legalmente protegida.