

REGLAMENTO ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros relacionados: ACF, ACF-RA, ACH, ACH-RA, ACI, ACI-RA, BBB, BLB, COB-RA, ECC-RA, GCA-RA, GJC-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA
División responsable: División de Recursos Humanos y Gestión de Talento

Investigación de acusaciones de mala conducta de los empleados

I. PROPÓSITO

- A. Establecer el alcance de todas las investigaciones internas de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS), cuyo objetivo será:
1. determinar si existe una preponderancia de evidencia que confirme una acusación de conducta inapropiada mediante un examen exhaustivo y objetivo que establezca los hechos clave, recopile información para abordar faltas en la evidencia y resuelva omisiones o inconsistencias;
 2. producir hallazgos que puedan utilizarse para determinar posibles medidas disciplinarias, según corresponda a los resultados; sin embargo, los investigadores no determinan dichas medidas disciplinarias; y
 3. hacer referencia a los procedimientos de notificación que se abordan completamente en otros reglamentos de MCPS y que están fuera del alcance de este reglamento.
- B. Establecer las responsabilidades y los procedimientos para investigar acusaciones de conducta inapropiada por parte de empleados de MCPS, en cumplimiento con la Política GCB del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *Investigación de acusaciones de mala conducta de los empleados*.

II. DEFINICIONES

- A. *Agencia externa:* para los fines de este reglamento, se refiere a las agencias estatales y del condado encargadas de hacer cumplir la ley, entre ellas la División de Investigación de Víctimas Especiales (SVID, por sus siglas en inglés) de la Oficina

del Fiscal del Estado del Condado de Montgomery; los Servicios de Protección Infantil (CPS, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud y Servicios Humanos del Condado de Montgomery (MCDHHS); el Departamento de Policía del Condado de Montgomery (MCPD); y otras agencias municipales de cumplimiento de la ley.

- B. *Investigación interna*: investigación realizada por el personal de MCPS o por la Unidad de Auditoría Interna (IAU, por sus siglas en inglés) del Consejo de Educación. Una investigación interna no puede interferir ni poner en riesgo una investigación llevada a cabo por una agencia externa.
- C. *Normas de MCPS*: requisitos y estándares éticos de conducta establecidos en las políticas y los valores fundamentales del Consejo de Educación, los reglamentos de MCPS y el *Código de Conducta de los Empleados de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery*
- D. *Conducta inapropiada/mala conducta*: infracción de una norma de MCPS por parte de un empleado.

III. INVESTIGACIONES DE AGENCIAS EXTERNAS

- A. Memorandos de entendimiento
 - 1. MCPS establecerá y cumplirá con los Memorandos de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) entre las agencias externas de cumplimiento de la ley que determinen cuál agencia tendrá prioridad para llevar a cabo investigaciones sobre categorías específicas de acusaciones que involucren a empleados de MCPS.
 - 2. Según la ley del estado de Maryland, las agencias de cumplimiento de la ley son responsables de las investigaciones relacionadas con acusaciones que incluyan actividad delictiva o acusaciones de presunto abuso o negligencia de menores o adultos vulnerables.
 - 3. La División de Recursos Humanos y Gestión de Talento (DHRTM, por sus siglas en inglés), del Departamento de Cumplimiento e Investigación (DCI, por sus siglas en inglés), consultará con la agencia principal a cargo de una investigación externa sobre las medidas provisionales que puedan ser necesarias para garantizar la seguridad de los estudiantes o del personal, o para preservar la evidencia mientras la investigación externa esté en curso.
 - 4. MCPS no podrá entrevistar a testigos, presuntas víctimas ni presuntos infractores sin el previo acuerdo de la agencia externa, y estará sujeta a las limitaciones que dicha agencia recomiende.

5. Una vez que una agencia externa haya asumido la responsabilidad principal de una investigación, según los términos del MOU, dicha agencia conservará esa función hasta la finalización de su investigación. Una investigación interna de MCPS podrá comenzar únicamente cuando la agencia externa principal de la investigación notifique por escrito al DCI.

IV. INVESTIGACIONES INTERNAS DE MCPS

El Departamento de Cumplimiento e Investigación (DCI) es el principal responsable de realizar o coordinar las investigaciones internas de acusaciones de mala conducta de empleados de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS).

- A. Recepción en MCPS al concluir una investigación externa
 - A.1. MCPS participará en reuniones informativas regulares con las agencias de cumplimiento de la ley que formen parte del Memorando de Entendimiento (MOU), con el fin de apoyar la comunicación efectiva entre MCPS y las agencias externas.
 - A.2. El DCI revisa la disposición final de todas las investigaciones realizadas por agencias externas sobre empleados de MCPS y recomienda cualquier acción adicional por parte de las divisiones de MCPS o investigaciones adicionales por parte del DCI, tal como se indica en la sección IV.B a continuación.
- B. Recepción en MCPS de acusaciones presentadas ante divisiones de MCPS
 - B.1. Los siguientes reglamentos de MCPS establecen los procedimientos para reportar acusaciones relacionadas con conflictos de interés de empleados, acoso laboral y hostigamiento, entre otros temas:
 - B.1.a) Estos reglamentos asignan a divisiones específicas de MCPS como punto inicial de contacto para las personas con preguntas, inquietudes o informes de violaciones:
 - B.1.a.1) Reglamento ACA-RA, *No discriminación, equidad y competencia cultural*
 - B.1.a.2) Reglamento ACF-RA, *Investigación de acoso sexual de estudiantes de MCPS según el Título IX*
 - B.1.a.3) Reglamento ACH-RA, *Acoso laboral*
 - B.1.a.4) Reglamento ACI-RA, *Investigación de acoso sexual de empleados de MCPS según el Título IX*

- B.1.a.5) Reglamento GCA-RA, *Conflicto de intereses de los empleados*
 - B.1.a.6) Reglamento JHC-RA, *Reporte e investigación de casos de abuso y negligencia infantil*
 - B.1.a.7) Reglamento JHF-RA, *Acoso escolar; hostigamiento o intimidación estudiantil*
 - B.1.a.8) Reglamento JHG-RA, *Prevención de pandillas/maras, actividad pandillera u otras conductas grupales destructivas o ilegales similares*
- B.1.b) Cuando las violaciones reportadas de estos reglamentos incluyan acusaciones de mala conducta de empleados, el destinatario del informe deberá coordinar con el DCI para determinar la respuesta adicional.
- B.1.c) Al recibir una notificación de acusación de mala conducta, el DCI deberá determinar si esta fue, o debió haber sido, remitida a las autoridades competentes conforme al MOU.
- B.2. Las personas también pueden reportar acusaciones de mala conducta a fuentes externas de denuncia, entre ellas Lighthouse Hotline, Safe Schools Maryland Hotline y la Oficina del Inspector General del Condado de Montgomery. El DCI coordina estrechamente con el jefe de personal del superintendente de las escuelas, la oficina del Consejo de Educación y la División de Seguridad y Gestión de Emergencias de MCPS para facilitar la comunicación recibida de fuentes externas de denuncia.
- B.3. Asignación de un investigador
- B.3.a) El director del DCI es responsable de determinar la experiencia requerida del investigador principal y de seleccionar y asignar a dicho investigador dentro del DCI.
 - B.3.b) En las siguientes circunstancias, la investigación puede ser asignada a un investigador que no pertenezca al personal del DCI, según lo siguiente:
 - B.3.b.1) La Unidad de Auditoría Interna (IAU) del Consejo de Educación asumirá la responsabilidad de una investigación interna cuando las acusaciones se relacionen con irregularidades financieras. La supervisión de la IAU será proporcionada por el

Consejo o su designado.

- B.3.b.2) En consulta con el director del DCI, el supervisor del empleado podrá ser asignado para realizar una investigación caso por caso, con la supervisión del director del DCI.
- B.3.b.2.a. El director del DCI puede asignar una investigación al supervisor del empleado cuando el presunto comportamiento probablemente se aborde mediante un resumen de conferencia, un memorando para el expediente o una amonestación.
- B.3.b.2.b. Cuando exista historial disciplinario previo, peligro inminente o una conducta presuntamente capaz de resultar en suspensión, degradación o despido, la investigación será asignada al personal del DCI.
- B.3.b.3) Si la acusación requiere conocimientos adicionales especializados, el director del DCI podrá solicitar a un investigador calificado externo al DCI para apoyar o dirigir la investigación.
- B.3.c) Bajo ninguna circunstancia podrá un empleado de MCPS que no haya sido asignado como responsable de dirigir una investigación intentar de manera independiente investigar, negociar o resolver una acusación de mala conducta de un empleado.
- B.4. Conflicto de interés
 - B.4.a) Los investigadores deberán ser imparciales, objetivos y sin prejuicios, sin expectativas preconcebidas sobre el resultado de una investigación.
 - B.4.b) Un investigador deberá revelar de inmediato cualquier conflicto de intereses (real, potencial o percibido) que surja al inicio o durante el transcurso de una investigación, incluyendo relaciones previas o existentes con el presunto autor, la presunta víctima o un testigo, o dentro de la cadena de mando de cualquiera de ellos, que pueda afectar la objetividad del investigador o causar que otros cuestionen dicha objetividad.
 - B.4.c) El director del DCI reasignará la investigación a un investigador diferente en caso de que surja un conflicto de intereses.

C. Procedimientos

C.1. Confidencialidad

Los investigadores deberán mantener la confidencialidad de sus investigaciones en la máxima medida posible. Compartir información obtenida durante la investigación compromete la integridad del proceso de investigación y puede generar prejuicios innecesarios o afectar la objetividad.

C.2. Comunicación y divulgación

- a) MCPS reafirma el valor que los estudiantes, el personal, los padres/tutores y otros miembros de la comunidad otorgan a la privacidad, y cumple con todas las obligaciones legales relacionadas con la protección y la divulgación adecuada de la información de estudiantes y empleados, de conformidad con las leyes federales y estatales.
- b) Toda comunicación con el personal, los estudiantes o la comunidad relacionada con una investigación deberá considerar el grado en que dicha comunicación pueda implicar el riesgo de:
 - 1) divulgación no autorizada de registros o informes prohibidos por ley federal o estatal,
 - 2) violación de un MOU con las agencias de cumplimiento de la ley,
 - 3) interferencia con una investigación en curso, o
 - 4) contradicción con los mejores intereses de la presunta víctima.
- c) Las personas responsables de la comunicación sobre investigaciones en curso del DCI serán determinadas por el superintendente de las escuelas o su designado.

3. Documentación

En cumplimiento con la Política GCB del Consejo de Educación, *Investigación de acusaciones de mala conducta de los empleados*, la División de Recursos Humanos y Gestión de Talento (DHRTM) es responsable de proporcionar al DCI una base de datos segura de gestión de casos para la recepción, seguimiento, resolución y evaluación de todas las

investigaciones de acusaciones de mala conducta de empleados, así como para la conservación de todos los documentos internos generados durante la investigación.

D. Investigación de quejas anónimas

1. Las quejas anónimas se investigarán con base en toda la información pertinente disponible, siguiendo los mismos procedimientos y con el mismo rigor que las quejas presentadas por denunciantes que se identifican.
2. Las acusaciones y las pruebas derivadas de quejas anónimas se presentarán al empleado, a quien se le brindará la oportunidad de responder.
3. Debido a la naturaleza de un denunciante no identificado, una queja anónima limita la capacidad de los investigadores de ofrecer al denunciante la oportunidad de responder a los hallazgos.

E. Responsabilidad de divulgación veraz

Según lo establecido en el Reglamento GCA-RA de MCPS, *Conflicto de intereses de los empleados*, constituye un conflicto de intereses que cualquier empleado de MCPS proporcione información falsa o engañosa en relación con cualquier auditoría, estudio o investigación.

F. Represalias

En total cumplimiento con la ley de Maryland conocida como Whistleblower (denunciante), el Consejo de Educación prohíbe cualquier tipo de represalia contra las personas que, de buena fe, denuncien acusaciones de mala conducta de empleados o proporcionen información o participen en una investigación. MCPS informará a todas las partes que participen en una investigación (por ejemplo, el denunciado, el denunciante y los testigos) que las represalias o las acusaciones falsas pueden estar sujetas a medidas disciplinarias.

G. Cierre de investigación

1. Tipos de conclusiones de la investigación
 - 1.a) No sustentada: conclusión que determina que la presunta mala conducta no ocurrió o que no existe evidencia suficiente para sustentar una conclusión.
 - 1.b) Sustentada: conclusión que determina que existe una preponderancia de evidencia que fundamenta una acusación de mala

conducta por parte del presunto infractor.

2. Cronología
 - 2.a) El DCI deberá emitir una conclusión dentro de un plazo de 45 días laborales, salvo que se requiera tiempo adicional para continuar la investigación debido a la complejidad de la acusación u otras circunstancias atenuantes.
 - 2.b) El DCI notificará al director principal de Gestión de Talento dentro de los 30 días laborales posteriores a la recepción de la acusación si se requiere una extensión más allá de los 45 días.
 - 2.c) El director principal de Gestión de Talento proporcionará orientación sobre la comunicación posterior con los informantes de la investigación tras la consulta, según corresponda, con el superintendente de las escuelas o su designado, o con el director principal de Servicios Legales, en función de la complejidad o las circunstancias atenuantes.
3. Expediente del informe de investigación y destinatarios del expediente
 - 3.a) El DCI preparará un expediente del informe de investigación, que incluirá el informe de la investigación y la documentación de respaldo, para revisión del director principal de Gestión de Talento en la DHRTM.
 - 3.b) La Unidad de Auditoría Interna reporta directamente al Consejo de Educación o su designado y comunica los hallazgos de su investigación al director principal de Gestión de Talento o su designado.
 - 3.c) La revisión y las acciones subsiguientes de la DHRTM están especificadas en los acuerdos negociados y pueden requerir consultas adicionales con el liderazgo ejecutivo. El director principal de Gestión de Talento instruye al DCI respecto a la comunicación posterior con el empleado sujeto a la investigación.
4. Bajo la dirección del director principal de Gestión de Talento, el DCI informará al empleado que la investigación ha concluido y proporcionará un cronograma para las acciones subsiguientes. Cualquier medida disciplinaria resultante dirigida a un empleado de MCPS será determinada por el superintendente de las escuelas o su designado y no es materia de este reglamento.
5. Toda la documentación de la investigación se conservará en el sistema

seguro y confidencial de seguimiento de casos del DCI. Los resultados disciplinarios de una investigación se documentarán en el expediente personal de un empleado únicamente cuando una o más acusaciones sean sustentadas.

I. REVISIÓN E INFORMES

Los datos agregados de las investigaciones se informarán de manera regular al superintendente de las escuelas con fines de supervisión.

Fuentes relacionadas: Código Anotado de Maryland, Artículo de Derecho de Familia, §5-706; Artículo de Educación, §§6-901 a 6-906, Protección para Denunciantes Empleados de Escuelas Públicas; Código de Reglamentos de Maryland 07.02.07.02-.04, 13A.12.05.02 y 13A.12.06.02; Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS), *Código de Conducta de los Empleados*

Historial del reglamento: Reglamento nuevo, octubre de 1986; revisado el 4 de mayo de 2006; revisado el 15 de octubre de 2025.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN DE MCPS

Las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) prohíben la discriminación ilegal por motivos de raza, origen étnico, color, ascendencia, origen nacional, nacionalidad, religión, situación migratoria, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estructura familiar/estado parental, estado civil, edad, capacidad (cognitiva, socioemocional y física), pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones protegidos legal o constitucionalmente. La discriminación socava los esfuerzos que desde hace mucho tiempo realiza nuestra comunidad para poder crear, fomentar y promover la equidad, la inclusión y la aceptación para todos. El Consejo prohíbe el uso de lenguaje o la exhibición de imágenes y símbolos que promuevan el odio y que se pueda esperar razonablemente que causen una perturbación sustancial en las operaciones o actividades de las escuelas o del distrito. Para más información, consulte la Política ACA del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *No discriminación, equidad y competencia cultural*. Esta política afirma la convicción del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan y, en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por ninguna característica personal de un individuo, sea esta real o percibida. La política también reconoce que la equidad exige pasos proactivos a fin de identificar y rectificar prejuicios implícitos, prácticas que tengan un impacto desproporcionado injustificado y barreras estructurales e institucionales que impidan la igualdad de oportunidades educativas o de empleo. MCPS también proporciona igualdad de acceso a los Boy/Girl Scouts y otros grupos designados para niños y jóvenes.*

Es la política del estado de Maryland que todas las escuelas y programas escolares públicos y financiados con fondos públicos operen de acuerdo con lo siguiente:

- (1) Título VI de la *Ley Federal de Derechos Civiles de 1964*; y
- (2) Título 26, Subtítulo 7 del Artículo de Educación del Código de Maryland, que establece que las escuelas y los programas públicos y financiados con fondos públicos no pueden
 - (a) discriminar contra un estudiante actual, un posible estudiante, o el padre o tutor de un estudiante actual o posible estudiante por motivos de raza, origen étnico, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado civil, orientación sexual, identidad de género, o discapacidad;
 - (b) rechazar la admisión de un posible estudiante, expulsar a un estudiante actual o negar privilegios de un estudiante actual, un posible estudiante o el padre o tutor de un estudiante actual o posible estudiante, debido a la raza, origen étnico, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado civil, orientación sexual, identidad de género o discapacidad; o
 - (c) imponer una sanción disciplinaria, imponer una sanción o tomar cualquier otra medida de represalia contra un estudiante o contra el padre o tutor de un estudiante que presente una queja alegando que el programa o la escuela discriminó al estudiante, independientemente del resultado de la queja.**

Tengan en cuenta que la información de contacto y los requisitos de contenido federal, estatal o local pueden cambiar entre las ediciones de este documento y reemplazarán las declaraciones y referencias contenidas en esta versión. Consulte la versión en línea para obtener la información más actualizada en www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination.

Para preguntas o quejas sobre discriminación contra estudiantes de MCPS***	Para preguntas o quejas sobre discriminación contra miembros del personal de MCPS***
Director de Conducta Estudiantil y Apelaciones División de Equidad y Desarrollo Organizacional 850 Hungerford Drive, sala 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Oficial de Cumplimiento de Recursos Humanos División de Recursos Humanos y Gestión de Talento Departamento de Cumplimiento e Investigaciones 15 West Gude Drive, sala B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitudes de adaptaciones de los estudiantes conforme a la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973	Para solicitudes de adaptaciones del personal conforme a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades
Coordinador de Sección 504 División de Servicios de Apoyo Especializado, Departamento de Consejería Escolar 850 Hungerford Drive, sala 170, Rockville, MD 20850 240-987-8031 504@mcpsmd.org	Coordinador de Cumplimiento de la ADA División de Recursos Humanos y Gestión de Talento Departamento de Cumplimiento e Investigaciones 15 West Gude Drive, sala B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para consultas o quejas sobre discriminación sexual bajo el Título IX, incluido el acoso sexual, contra estudiantes o miembros del personal***	
Coordinador de Título IX División de Equidad y Desarrollo Organizacional, Departamento de Conducta Estudiantil y Apelaciones 850 Hungerford Drive, sala 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Esta notificación cumple con la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria (Elementary and Secondary Education Act), según enmendada.

**Esta notificación cumple con la Sección 13A.01.07 del Código de Reglamentos de Maryland (Code of Maryland Regulations).

***Se pueden presentar quejas o denuncias por discriminación en otras agencias, como las siguientes: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés), oficina de campo de Baltimore, Edificio Federal GH Fallon, 31 Hopkins Plaza, sala 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Comisión de Derechos Civiles de Maryland (MCCR, por sus siglas en inglés), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, sala 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; Funcionario de Equidad de la Agencia, Oficina de Garantía y Cumplimiento de la Equidad, Oficina del Subsuperintendente Estatal de Operaciones, Departamento de Educación del Estado de Maryland, 200 West Baltimore Street, Baltimore, MD 21201-2595, oeac.msde@maryland.gov; o Departamento de Educación de EE. UU., Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés), 61 Forsyth St. S.W., sala 19T10, Atlanta, GA 30303, 404-974-9406 y TDD: 800-877-8339, OCR.Atlanta@ed.gov o www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html. 800-877-8339, OCR.Atlanta@ed.gov, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov o www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

A petición, este documento se puede obtener en otros idiomas además de inglés y en un formato alternativo, bajo las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA), comunicándose con la Oficina de Comunicaciones (Office of Communications) de MCPS llamando al 240-740-2837, 1-800-735-2258 para servicio de retransmisión de Maryland (Maryland Relay) o PIO@mcpsmd.org. Aquellas personas que necesiten interpretación de lenguaje de señas (sign language) o transliteración de palabras complementadas (cued speech) pueden comunicarse con la Oficina de Servicios de Interpretación de MCPS (MCPS Office of Interpreting Services), llamando al 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) (teléfono con video), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org o MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.