

# UNIVERSIDAD DE MANAGUA

*El más alto nivel*



## CÓDIGO DE CONDUCTA

**Managua, Nicaragua, 2026**



**Resolución Rectoral No. 041 - 2026**

*Que pone en vigencia el Código de Ética, Código de Conducta, Manual de Procedimientos Éticos*

El suscrito Rector de la Universidad de Managua, en uso de las facultades que los estatutos de esta institución le confieren, pone en vigencia por medio de la presente resolución oficial, el siguiente cuerpo normativo

Código de Ética 2026

Código de Conducta 2026

Manual de Procedimientos Éticos 2026

Este cuerpo normativo fue elaborado por un equipo redactor designado por el suscrito y discutidos en el Consejo Consultivo, por lo cual, deben considerarse base para el desarrollo de la institución.

La vigencia de esta resolución está supeditada a la emisión de una nueva resolución que la modifique o derogue.

En Managua, a los diecisiete días del mes de marzo del año dos mil veintiséis.



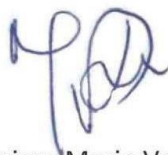
Ingeniero Mario Valle Dávila  
Rector



## Presentación

En el marco de la consolidación de su modelo de gestión y su firme compromiso con el aseguramiento de la calidad, la Universidad de Managua (UdeM) presenta el Código de Conducta Institucional como un instrumento normativo fundamental que define su identidad y orienta el comportamiento de toda su comunidad universitaria. Este documento establece las pautas que guían el actuar de autoridades, personal académico, administrativo y estudiantes, promoviendo una convivencia basada en la probidad, transparencia, el respeto mutuo, respeto a la legalidad, la responsabilidad, la equidad, la inclusión, el patriotismo y la justicia social e integridad, comportamientos estos que fortalecen la cultura institucional y constituyen pilares esenciales para alcanzar altos estándares de calidad.

El Código de Conducta se articula con el Código de Ética, el Proyecto Educativo Institucional y el conjunto de principios y valores que rigen la universidad, concibiendo la conducta íntegra como el eje que garantiza la coherencia entre los propósitos institucionales y su práctica cotidiana. Asimismo, se alinea con la Estrategia Nacional de Educación en todas sus modalidades “Bendiciones y Victorias” 2024-2026, incorporando la cultura de paz y el buen comportamiento como elementos transversales en la formación integral. En coherencia con su modelo educativo, la Universidad promueve la formación de profesionales integrales, capaces de articular conocimientos, habilidades y valores, con una sólida conciencia científica, humanística y un profundo compromiso con el desarrollo sostenible de Nicaragua. El Código de Conducta refuerza el rol de cada integrante como garante de los principios institucionales en su quehacer diario y fortalece el compromiso histórico de la Universidad de Managua de formar profesionales líderes, íntegros y comprometidos con el bienestar y la soberanía de la nación.



Ingeniero Mario Valle Dávila  
Rector



## Índice

Presentación .....	4
Introducción.....	7
Título I. Filosofía Institucional .....	8
Capítulo I. Misión .....	8
Capítulo II. Visión.....	8
Título II. Disposiciones Generales.....	8
Capítulo III. Naturaleza .....	8
Capítulo IV. Objetivos Específicos .....	9
Capítulo V. Alcance.....	9
Título III. Principios y Valores Institucionales .....	10
Capítulo VI. Principios Institucionales .....	10
Capítulo VII. Valores Institucionales.....	12
Título IV. Normas de Conducta .....	14
Capítulo VIII. Generalidades .....	14
Capítulo IX. Institución .....	15
Capítulo X. Comunidad Universitaria .....	15
Capítulo XI. Interculturalidad .....	16
Capítulo XII. Anticorrupción.....	16
Capítulo XIII. Conflictos de intereses .....	16
Capítulo XIV. Privacidad y confidencialidad de la información .....	17
Capítulo XV. Seguridad y salud.....	18
Título V. Procedimiento para la implementación del Código de Conducta Institucional .....	18

Capítulo XVI. Mecanismos de presentación de denuncias .....	18
Capítulo XVII. Canales de denuncias.....	19
Capítulo XVIII. Requisitos mínimos de la denuncia.....	19
Capítulo XIX. Análisis e investigación de las denuncias .....	20
Capítulo XX. Plazo de resolución.....	20
Capítulo XXI. Sanciones e implicaciones disciplinarias .....	22
Título VI. Órganos competentes .....	23
Capítulo XXII. Autoridades de Aplicación y cumplimiento .....	23
Título VII. Disposiciones Finales .....	23
Capítulo XXIII. Vigencia y Aplicación .....	23
Capítulo XXIV. Difusión y Capacitación.....	24
Capítulo XXV. Actualización y Reformas.....	24
Capítulo XXVI. Declaración de Compromiso .....	24
Bibliografía .....	25

## Introducción

La Universidad de Managua (UdeM), fiel a su filosofía de alcanzar siempre *"El más alto nivel"*, asume su rol como institución privada de Educación Superior dedicada a la formación de profesionales competitivos y a la creación y difusión de conocimientos. En el marco de la mejora continua y el aseguramiento interno de la calidad, el presente Código de Conducta Institucional se erige como un pilar fundamental de nuestro marco normativo, naciendo como la materialización práctica, cotidiana y operativa de nuestro Código de Ética.

La gestión institucional se concibe desde un enfoque innovador, eficiente y socialmente responsable, orientado a contribuir al desarrollo sostenible del país. Para consolidar un posicionamiento sólido basado en el liderazgo académico, la visibilidad científica y la proyección internacional, resulta imprescindible contar con un instrumento que promueva relaciones laborales, académicas y sociales armónicas. En este sentido, el presente Código tiene como propósito fortalecer la calidad y eficiencia del quehacer universitario, fomentando el respeto mutuo, la colaboración y la consolidación de la identidad institucional.

Este documento normativo se articula orgánicamente con las directrices del Sistema Nacional de Educación, específicamente con la Estrategia Nacional de Educación en todas sus Modalidades "Bendiciones y Victorias" 2024-2026, y los lineamientos establecidos por la Secretaría Técnica para la atención a las Universidades (SETEC). A través de esta sinergia, la UdeM reafirma que la excelencia educativa integral solo es posible cuando está cimentada en la responsabilidad social, la educación en valores, la cultura de paz y el compromiso con nuestra nación.

Más que un catálogo de restricciones, este Código de Conducta proporciona un marco de referencia moral y práctico que ayuda a autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes a resolver dilemas éticos cotidianos. Su fin último es cultivar un ambiente de trabajo y estudio basado en la transparencia, la excelencia humana y la protección de nuestro patrimonio colectivo. Al adoptar estas pautas de comportamiento, la Universidad de Managua demuestra a la comunidad

universitaria, a la sociedad y al Estado nicaragüense su compromiso inquebrantable con la integridad y el desarrollo soberano del país.

## **Título I. Filosofía Institucional**

### **Capítulo I. Misión**

Arto. 1. La misión, como razón de ser, mandato y alcance de la UdeM, traducida al contexto en el que opera se define como:

*Somos una institución privada de Educación Superior, con una gestión innovadora, eficiente y socialmente responsable, que contribuye al desarrollo sostenible del país, a través de la formación de profesionales competitivos y la creación y difusión de conocimientos.*

### **Capítulo II. Visión**

Arto. 2. La visión como expresión de las aspiraciones de la UdeM en relación con su condición futura deseada y debidamente alineada con su misión, se expresa en:

*La Universidad de Managua, se consolidará como una institución de referencia, por la calidad en la formación de los profesionales, su compromiso social, la visibilidad científica, la proyección internacional y el liderazgo en la aplicación de las tecnologías e innovación en sus procesos.*

## **Título II. Disposiciones Generales**

### **Capítulo III. Naturaleza**

Arto. 3. El presente Código de Conducta de la Universidad de Managua (UdeM) es un instrumento normativo de observancia estricta, derivado de forma directa del Código de Ética Institucional. Su naturaleza es eminentemente práctica, regulatoria y preventiva. Constituye el marco de referencia que traduce los principios morales de la universidad en normas de comportamiento exigibles, observables y cotidianas, garantizando que el quehacer académico y administrativo se ejecute bajo los más

altos estándares de integridad y en estricto apego a la Estrategia Nacional de Educación en todas sus Modalidades "Bendiciones y Victorias" 2024-2026.

#### **Capítulo IV. Objetivos Específicos**

Arto. 4. El presente Código de Conducta tiene como objetivos específicos:

1. Regular las pautas de comportamiento diario de la comunidad universitaria, asegurando la coherencia absoluta con la Filosofía y el Código de Ética de la UdeM.
2. Prevenir cualquier infracción, acto de corrupción o conflicto de interés, estableciendo directrices claras de integridad institucional.
3. Garantizar una convivencia armónica fundamentada en la cultura de paz, la interculturalidad, el respeto mutuo y la equidad.
4. Proteger el patrimonio institucional, garantizando la confidencialidad de la información y promoviendo entornos seguros y saludables.
5. Establecer los procedimientos disciplinarios y los canales adecuados para la presentación y resolución pacífica y justa de denuncias sobre inconductas.

#### **Capítulo V. Alcance**

Arto. 5. Las disposiciones, normativas y procedimientos contemplados en este Código de Conducta son de observancia general y cumplimiento obligatorio e inexcusable, tanto dentro de la Universidad como fuera de ella cuando se actúe en representación de la institución. Su alcance rige a:

- Autoridades superiores y personal de dirección.
- Personal académico (docentes-investigadores en todas las modalidades).
- Personal administrativo y de servicios.
- Estudiantes en todos los niveles, programas y modalidades de estudio.
- Colaboradores externos, y proveedores, durante el ejercicio de sus relaciones institucionales o comerciales con la UdeM.

### **Título III. Principios y Valores Institucionales**

#### **Capítulo VI. Principios Institucionales**

Arto. 6. Los principios constituyen normas fundamentales dirigidas a orientar el comportamiento de los miembros de la comunidad universitaria:

- a) Liderazgo visionario: asumido como la capacidad de los directivos y colaboradores de identificar oportunidades, actuar con resiliencia y proactivamente en cada situación, orientados hacia el cambio, la calidad con enfoque integral, la innovación, los resultados y el crecimiento sostenible.
- b) Pensamiento prospectivo-estratégico: se anticipa al futuro, creando condiciones desde el presente y define las estrategias para su creación.
- c) Orientación a estudiantes y demás partes interesadas: consideramos las necesidades actuales y futura, las expectativas de los estudiantes en primer lugar, la sociedad, la Junta Directiva, Consejo Universitario, los docentes, el personal no docente, familias, empresas e instituciones, colegios y otras implicaciones en los resultados de la institución.
- d) Orientación a procesos: se potencia la gestión de las actividades de forma interrelacionadas, siguiendo la lógica de los procesos, buscando mayor nivel de eficiencia y eficacia.
- e) Orientación a las relaciones: se desarrollan y mantienen relaciones de cooperación con las partes interesadas, con el objetivo de lograr un beneficio mutuo, con énfasis en los estudiantes para la mejora de los procesos y la permanencia de éstos como actores fundamentales en la institución; así como con actores nacionales e internacionales.
- f) Integración: se integra las filosofías de gestión viables, con la flexibilidad y en correspondencia con la situación de la institución, los colaboradores de las unidades organizativas, y estas a su vez, de forma armónica y coordinada en función de los objetivos y metas de la institución en busca de la mejora continua y la solución de los problemas.
- g) Sostenibilidad: se presupone como el desarrollo institucional planificado estratégicamente a partir de la situación, que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de funcionamiento de la Universidad

en el futuro, con la toma de decisiones socialmente responsables que, garanticen el equilibrio entre la sustentabilidad económica, el cuidado del medio ambiente y la contribución a la mejora de la calidad de vida de comunidades, con énfasis en las más vulnerables.

- h) Transformación: se asume con una visión holística la mejora continua de los procesos, servicios y productos académicos para la transformación institucional.
- i) Compromiso con las personas y la institución: en el ámbito universitario, implica que los diálogos, intercambios e interrelaciones personales deben de estar sustentadas en el respeto independientemente de la jerarquía, creencia, posición política o género; así como proporcionar los recursos necesarios para que los colaboradores realicen su trabajo de manera efectiva. El comportamiento y las acciones de los miembros de la comunidad universitaria deben propiciar el mejoramiento de la imagen de esta, un ambiente laboral positivo y el éxito en las actividades realizadas.
- j) Pertinencia: vinculación estrecha con las necesidades del mercado laboral y el desarrollo social. Congruencia de la formación de profesionales, la investigación y las acciones sociales de la Universidad con las necesidades e intereses de la sociedad nicaragüense.
- k) Transparencia: existencia y conocimiento por la comunidad de las normas y procedimientos de actuación, la información oportuna y veraz al Ente Rector, demás órganos de gobierno en el país y a la comunidad universitaria para el desempeño de su trabajo; así como retroalimentarlos de los resultados del desempeño individual, de unidades organizativas y de la institución.
- l) Cientificidad: aplicación de los diversos enfoques, teorías, métodos y procedimientos científicos para fundamentar las decisiones relacionadas con la gestión institucional, la academia y la proyección de la Universidad hacia la sociedad; presuponemos que el conocimiento se construye socialmente, desde la perspectiva de un diálogo de saberes. La ciencia la desarrollamos en función de la solución de problemas de la práctica socioeconómica.

- m) Interaprendizaje y multiaprendizaje: se concibe como la experiencia de aprendizaje colectivo que permite superar el aislamiento e individualismo y potencia la autorregulación, las capacidades humanas y los valores.
- n) Decisiones basado en evidencias: se potencia las evidencias al emitir juicios de valor incluyendo los datos estadísticos seguros al estar debidamente protegidos.
- o) Calidad y mejora continua: los procesos se desarrollarán cumpliendo criterios y estándares que satisfagan las necesidades y expectativas de estudiantes y demás partes interesadas, siendo mejorados continuamente, a fin de ofrecer productos académicos y de calidad que resulten pertinentes a la sociedad nicaragüense.
- p) Diálogo de saberes: el conocimiento se construye socialmente mediante el intercambio de ideas, sentires, imágenes, creencias, nociones, conceptos, prácticas, historias, deseos, vivencias y emociones para alcanzar la comprensión común y la plenitud de la vida.
- q) Interculturalidad: asumimos la interculturalidad como un proceso permanente de construcción, establecimiento y fortalecimiento de espacios de dialogo, comunicación e interacción horizontal de doble vía, entre personas, comunidades y pueblos diferenciados sociocultural y lingüísticamente.
- r) Responsabilidad Social: somos responsables ante los impactos de las decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; cumplimos con la legislación aplicable y nos orientamos hacia los sectores más vulnerables económicamente de la sociedad nicaragüense facilitando su acceso a la educación superior.

## **Capítulo VII. Valores Institucionales**

Arto. 7. Los valores constituyen una guía para las decisiones y los comportamientos en la Universidad para contribuir a la visión. Estos reflejan la filosofía, identidad colectiva, individual y su cultura organizacional. A continuación, se especifican:

**a. Patriotismo:** demostramos el compromiso con la defensa de la identidad nacional, la cultura, tradiciones, los símbolos patrios y la historia del país, amor y lealtad a la patria. Contribuimos con responsabilidad social, ética y sentido de pertenencia al desarrollo sostenible de la nación, promoviendo el orgullo de ser parte de ella y trabajando por su progreso desde la formación, la investigación y la extensión universitaria.

**b. Integridad:** evidenciamos modos de actuación de respeto, responsabilidad, honradez, honestidad, compromiso en la realización puntual y disciplinada de actividades, tanto individuales como grupales, garantizando el cumplimiento de resultados. Mantenemos el control emocional en el entorno personal y social como forma de vida y de convivencia ciudadana para el desarrollo humano pleno, evidenciando comportamientos socialmente responsables, promovemos la construcción de relaciones de paz y armonía con la familia, la comunidad y la sociedad.

**c. Inclusión:** reconocemos, respetamos y valoramos la diversidad de las personas y las diferencias individuales son una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad y la comunidad universitaria; garantizamos la participación equitativa y justa de todos sin distinción de raza, género, religión, origen étnico, orientación sexual o situación socioeconómica en los procesos universitarios y su acceso a los programas académicos. Promovemos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el respeto y la valoración de los roles y contribuciones de ambos géneros en la sociedad. Buscamos alternativas de organización a estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con capacidades diferentes para garantizarle las condiciones que les permita un desempeño pleno.

**d. Solidaridad:** actuamos de manera comprometida, con empatía, apoyo mutuo y cooperación, promoviendo un sentido de comunidad y de responsabilidad compartida, trabajamos juntos en beneficio del bien común de la persona la familia y la comunidad. Impulsamos el respeto, el diálogo y la resolución pacífica de los conflictos, contribuyendo a fortalecer una cultura de paz.

**e. Equidad:** promovemos la justicia e igualdad de oportunidades y acceso a recursos y al desarrollo personal y profesional para todos los miembros de la comunidad,

independientemente de su género, edad, situación socioeconómica, orientación sexual, discapacidad, religión, origen étnico o cualquier otra característica.

**f. Pensamiento creativo:** impulsamos la generación de nuevas ideas, el espíritu emprendedor y la innovación permanente. Promovemos una actitud abierta al cambio, capaz de diseñar soluciones originales y emprender proyectos que contribuyan al desarrollo humano, social y productivo.

**g. Pensamiento crítico:** analizamos, evaluamos y procesamos información de manera objetiva y fundamentada, interpretando, cuestionando supuestos, y buscando conclusiones veraces para tomar decisiones informadas y responsables. Reconocemos diferentes perspectivas y utilizamos la evidencia de manera ética y reflexiva para la resolución de problemas.

**h. Colaboración:** desarrollamos la capacidad de participar activamente en el logro de las metas comunes alineadas a las metas institucionales. Fomentamos el trabajo en equipo en el desarrollo de actividades de los procesos. Compartimos ideas y colaboramos en las soluciones a los problemas.

**i. Amor a la madre tierra:** demuestra conciencia ambiental, desde la cosmovisión de los pueblos, ante la crisis climática la gestión del riesgo de desastre ante multiamenazas, empleando desde su contexto personal, familiar y comunitario prácticas de conservación, preservación, mitigación, adaptación y restauración del planeta como ambiente saludable para el bien común.

## **Título IV. Normas de Conducta**

### **Capítulo VIII. Generalidades**

Arto. 8. Todos los miembros de la comunidad de la Universidad de Managua (UdeM) están obligados a conservar un comportamiento intachable que refleje el nivel de excelencia de nuestra institución. Las normas generales de conducta incluyen:

- a) Conocer, acatar y promover el cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos y el presente Código de Conducta en todas las actividades académicas y administrativas.

- b) Mostrar en todo momento una actitud de servicio, cortesía y profesionalismo, manteniendo una presentación personal decorosa y acorde al entorno universitario.
- c) Resolver cualquier diferencia o controversia a través de las vías institucionales, el diálogo pacífico y el respeto mutuo, fortaleciendo la cultura de paz.

## **Capítulo IX. Institución**

Arto. 9. El compromiso y lealtad hacia la UdeM se demuestra mediante el cuidado de su imagen y su patrimonio:

- a) Uso de bienes institucionales: el uso de las instalaciones, equipos, mobiliario, vehículos y recursos financieros de la universidad es estrictamente para fines académicos y laborales autorizados, prohibiéndose su uso para lucro personal o de terceros.
- b) Imagen y representación: ningún miembro de la comunidad podrá utilizar el nombre, los logotipos, o símbolos de la UdeM para declaraciones públicas, actividades políticas partidarias o comerciales sin la debida autorización de las autoridades competentes.
- c) Sostenibilidad: todo colaborador y estudiante debe aplicar prácticas de ahorro de recursos (agua, energía, papelería) en demostración de su compromiso y amor por la Madre Tierra.

## **Capítulo X. Comunidad Universitaria**

Arto. 10. Las interacciones entre autoridades, personal docente, administrativo y estudiantes deben basarse en la dignidad humana:

- a) Cero tolerancias a la violencia: queda estrictamente prohibido cualquier tipo de acoso (físico, psicológico, laboral o sexual), intimidación, hostigamiento o discriminación dentro y fuera de la Universidad.
- b) Trato equitativo: el personal docente y administrativo debe brindar una atención justa, oportuna y sin favoritismos a todos los estudiantes, promoviendo la inclusión y el bienestar estudiantil.

- c) Responsabilidad docente y estudiantil: los docentes deben cumplir con sus horarios, planes de estudio y evaluaciones con objetividad. A su vez, los estudiantes deben mantener la honestidad académica, evitando el plagio, la copia o el fraude en sus asignaciones.

## **Capítulo XI. Interculturalidad**

Arto. 11. En concordancia con nuestra filosofía y los lineamientos nacionales de educación, la UdeM promueve un entorno de enriquecimiento mutuo:

- a) Fomentar el diálogo horizontal y el respeto hacia las distintas expresiones culturales, tradiciones, saberes y orígenes étnicos que convergen en la Universidad.
- b) Rechazar toda expresión de racismo, xenofobia o burla hacia las costumbres, lenguaje o creencias de cualquier miembro de la comunidad, promoviendo el orgullo por nuestra identidad nacional.

## **Capítulo XII. Anticorrupción**

Arto. 12. La UdeM mantiene una política de tolerancia cero frente a los actos de corrupción:

- a) Queda estrictamente prohibido solicitar, aceptar u ofrecer sobornos, dádivas, favores sexuales, regalos o compensaciones económicas a cambio de calificaciones, agilización de trámites administrativos, otorgamiento de becas, contrataciones o cualquier otro beneficio institucional.
- b) Queda prohibido cualquier alteración, falsificación o sustracción de documentos oficiales.
- c) Todo colaborador que tenga conocimiento de un acto de fraude o malversación está en la obligación ética de reportarlo a través de los canales correspondientes.

## **Capítulo XIII. Conflictos de intereses**

Arto. 13. Para salvaguardar la integridad de la producción intelectual de la UdeM, los investigadores, docentes y estudiantes deberán:

- a) Declarar de manera transparente cualquier interés financiero, comercial o personal que pueda sesgar el diseño, los resultados o la interpretación de una investigación.
- b) Abstenerse de participar como evaluadores o revisores pares (*peer review*) de artículos científicos, proyectos de investigación o tesis si existe una relación familiar, financiera, de subordinación o de rivalidad manifiesta con los autores.
- c) Garantizar la honestidad en la atribución de autorías en artículos científicos y revistas académicas, evitando incluir a personas que no hayan realizado una contribución sustancial (autoría honoraria o regalada) u omitir a quienes sí lo hicieron (autoría fantasma).
- d) Otorgar siempre el debido crédito de afiliación institucional a la Universidad de Managua (UdeM) y declarar transparentemente las fuentes de financiamiento del estudio.

Arto. 14. Ante la duda de un posible conflicto de interés en cualquier ámbito (administrativo, académico o investigativo), el involucrado debe declararlo previamente por escrito ante su jefe inmediato o la autoridad correspondiente para que se tomen las medidas preventivas adecuadas.

#### **Capítulo XIV. Privacidad y confidencialidad de la información**

Arto. 15. La información es uno de los activos más valiosos de la UdeM y debe ser manejada con rigor:

- a) Todo el personal está obligado a guardar absoluta reserva sobre los datos académicos y administrativos, solo puede transmitirlos con previa autorización.
- b) El acceso a los sistemas informáticos institucionales es personal e intransferible. Está prohibido compartir contraseñas o facilitar el acceso a personal no autorizado.
- c) La obligación de confidencialidad persiste incluso después de haber finalizado el vínculo laboral o académico con la institución.

## **Capítulo XV. Seguridad y salud**

Arto. 16. La UdeM vela por el bienestar integral de su comunidad, por lo que establece:

- a) Entorno libre de sustancias: queda terminantemente prohibido el ingreso, consumo, distribución o comercialización de drogas ilícitas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y vaporizadores dentro de la Universidad, así como presentarse bajo los efectos de estas sustancias.
- b) Portación de armas: está prohibido el ingreso de armas de fuego, cortopunzantes o cualquier objeto peligroso a las instalaciones, a excepción del personal de seguridad debidamente autorizado.
- c) Higiene y prevención: todos los miembros de la comunidad deben cumplir rigurosamente las normativas de salud ocupacional, participar en los simulacros de evacuación y acatar los protocolos de emergencia para garantizar espacios seguros.

## **Título V. Procedimiento para la implementación del Código de Conducta Institucional**

### **Capítulo XVI. Mecanismos de presentación de denuncias**

Arto. 17. La Universidad de Managua (UdeM) garantiza a todos los miembros de la comunidad universitaria y partes interesadas el derecho de presentar quejas o denuncias frente a cualquier presunta violación de las normas establecidas en este Código. El mecanismo de presentación se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y protección contra represalias para el denunciante. La denuncia podrá presentarse de forma nominativa (con identificación del denunciante), siempre aportando elementos suficientes para su investigación, siguiendo la normativa y el procedimiento establecido para tal efecto.

## **Capítulo XVII. Canales de denuncias**

Arto.18. Los canales para la presentación de quejas o denuncias en correspondencia con los Lineamientos institucionales para establecer mecanismos y canales de denuncias externas, se relaciona a continuación:

- a) Atención presencial por directivos (Vicerrector General y Directores) no implicados en el hecho, quienes pondrán inmediatamente en conocimiento del Rector la información recibida. Cuando la denuncia va dirigida contra el Vicerrector General o Directores, esta debe presentarse directamente al Rector.
- b) Correo electrónico dirigido a la Rectoría de la Universidad.
- c) Recepción formal de denuncias recibidas a través de SETEC u otra instancia competente.
- d) Mecanismos de evaluación y seguimiento del Sistema Institucional de Gestión y Aseguramiento de la Calidad.

## **Capítulo XVIII. Requisitos mínimos de la denuncia**

Arto. 19. Para que una denuncia sea admitida y se inicie el proceso de investigación, deberá contener como mínimo:

- a) Relación clara, detallada y cronológica de los hechos que se consideran constitutivos de infracción al Código de Conducta.
- b) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables (nombre, cargo o carrera, u otra referencia que permita su individualización, en caso de no conocerse).
- c) Fecha o periodo aproximado en que ocurrieron los hechos.
- d) Pruebas documentales, testimoniales, digitales (correos, fotografías) o cualquier otro medio probatorio que sustente la denuncia, si se dispusiera de ellas.

## **Capítulo XIX. Análisis e investigación de las denuncias**

Arto. 20. Una vez recibida la denuncia, por un directivo, este procede a informar al Rector, quien establecerá la forma de proceder para realizar la investigación y la propuesta de solución a la problemática.

## **Capítulo XX. Plazo de resolución**

Arto. 21. Para garantizar una justicia institucional oportuna, el proceso desde la admisión de la denuncia hasta la emisión del dictamen final, por parte de la autoridad facultada, no deberá exceder un plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en casos de extrema complejidad que requieran una prórroga justificada, la cual no será mayor a quince (15) días hábiles adicionales.

## **Capítulo XXI. De las Faltas**

Arto. 22. Faltas Leves. Son aquellas conductas que representan desviaciones puntuales de los estándares institucionales, sin comprometer de manera significativa la integridad, la transparencia ni la calidad del servicio educativo.

Se consideran faltas leves:

- a) Trato poco cortés o uso inadecuado del lenguaje en interacciones cotidianas.
- b) Inobservancia esporádica de procedimientos administrativos o académicos.
- c) Uso inadecuado de recursos institucionales sin generar daño o perjuicio.
- d) Descuidos en el cumplimiento de responsabilidades que no afecten resultados sustantivos.

Arto.23. Faltas graves. Son conductas que vulneran de manera directa los principios de responsabilidad, respeto, honestidad y compromiso institucional, afectando la calidad, la confianza o el normal desarrollo de las funciones universitarias.

Se consideran faltas graves:

- a) Reincidencia en faltas leves.

- b) Incumplimiento reiterado de funciones académicas, docentes o administrativas.
- c) Conductas irrespetuosas, ofensivas o discriminatorias hacia miembros de la comunidad universitaria.
- d) Uso indebido o negligente de bienes y recursos institucionales con afectación verificable.
- e) Plagio, copia o cualquier forma de deshonestidad académica.
- f) Manipulación, omisión o registro incorrecto de información institucional.
- g) Incumplimiento de normas de confidencialidad en el manejo de datos o documentos.
- h) Consumo de alcohol u otras sustancias que afecten el desempeño dentro de la institución.

Arto.24. Faltas Muy Graves. Son aquellas conductas que atentan contra los más altos estándares de integridad, legalidad y ética institucional, comprometiendo seriamente la confianza, la seguridad y la reputación de la Universidad.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Agresiones físicas, amenazas o cualquier manifestación de violencia.
- b) Acoso en cualquiera de sus formas (laboral, sexual, psicológico o académico).
- c) Fraude académico o administrativo, incluyendo suplantación de identidad o falsificación documental.
- d) Robo, hurto o daño intencional a bienes institucionales o personales.
- e) Actos de corrupción, soborno o uso indebido de funciones para beneficio propio o de terceros.
- f) Divulgación no autorizada de información confidencial con impacto institucional.
- g) Participación en actividades ilícitas que afecten directa o indirectamente a la universidad.

- h) Cualquier conducta que contradiga de forma grave los principios éticos y los estándares de integridad institucional.
- i) Complicidad, que significa la participación indirecta, la facilitación, el encubrimiento por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria para la ejecución de una conducta calificada por este código como una falta muy grave.
- j) Presentar denuncias o quejas ante las autoridades universitarias basadas en hechos falsos o pruebas fabricadas, con el fin deliberado de dañar la honra, el prestigio o la carrera de cualquier integrante de la comunidad universitaria.

## Capítulo XXII. Sanciones e implicaciones disciplinarias

Arto. 25. Naturaleza y propósito de las sanciones: Toda infracción a este Código será sujeta a medidas disciplinarias, establecidas en este código de Conducta o bien, en los reglamentos del trabajo docente y el administrativo; así mismo, en el reglamento estudiantil. Las sanciones tienen un carácter correctivo y formativo, buscando restituir la armonía institucional y prevenir la reincidencia, salvaguardando el prestigio y los valores de la UdeM.

Arto. 26. Sanciones por Faltas Leves: las sanciones aplicables son:

- a) Amonestación verbal privada.
- b) Amonestación escrita con copia al expediente académico o laboral.

Arto. 27. Sanciones por Faltas Graves: las sanciones aplicables son:

- a) Suspensión temporal de labores sin goce de salario (para trabajadores).
- b) Suspensión temporal de matrícula o pérdida de beneficios como becas (para estudiantes).
- c) Separación temporal del cargo o de las actividades académicas.

Arto. 28. Sanciones por Faltas Muy Graves: Las sanciones incluyen:

- a) Terminación del contrato laboral por causa justa y sin responsabilidad para el empleador.
- b) Expulsión definitiva de la universidad (para estudiantes).

- c) Remisión del caso a las autoridades competentes del Estado de Nicaragua si el hecho constituyera un delito penal.

Arto. 29. Criterios para la aplicación de sanciones: Para determinar la gravedad y la sanción correspondiente, la Comisión evaluará los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad (dolo o negligencia).
- b) Daño causado a la institución, a terceros o al clima organizacional.
- c) Nivel jerárquico y grado de responsabilidad del infractor.
- d) Reincidencia en la comisión de faltas.
- e) Ocultamiento de la infracción o entorpecimiento de la investigación.

## **Título VI. Órganos competentes**

### **Capítulo XXIII. Autoridades de Aplicación y cumplimiento**

Arto. 30. Los órganos competentes encargados de velar por la correcta interpretación, difusión, aplicación y ejecución de los mandatos derivados de este Código de Conducta son:

- a) Rectoría: máxima autoridad para resolver apelaciones y aplicar sanciones por incumplimiento del código a docentes, administrativos y estudiantes.
- b) Unidad de Recursos Humanos: órgano competente para informar sanciones aplicadas por Rectoría a docentes y administrativos y documentarlas en sus expedientes laborales.
- c) Dirección de Registro y Control Académico: órgano competente para informar sanciones aplicadas por Rectoría a estudiantes y documentarlas en sus expedientes académicos.

## **Título VII. Disposiciones Finales**

### **Capítulo XXIII. Vigencia y Aplicación**

Arto. 31. El presente Código de Conducta Institucional entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Rectoría y de la firma de la Resolución

Rectoral correspondiente. Sus disposiciones derogan cualquier normativa o disposición interna de igual o menor rango que se le oponga.

#### **Capítulo XXIV. Difusión y Capacitación**

Arto. 32. La Universidad de Managua (UdeM), a través de los canales de comunicación institucional divulgará este Código. Es obligación institucional desarrollar programas de inducción y capacitación continua, orientados a la apropiación de estas normas por parte de todos los trabajadores, docentes y estudiantes, fortaleciendo así nuestra cultura de paz y valores patrióticos.

#### **Capítulo XXV. Actualización y Reformas**

Arto. 33. Este Código es un instrumento dinámico y perfectible. Podrá ser revisado, actualizado o reformado total o parcialmente por la Universidad, para garantizar su constante alineación con las leyes de la República de Nicaragua, las normativas de la SETEC, la Estrategias Nacionales de Educación y el marco legal institucional de la UdeM.

#### **Capítulo XXVI. Declaración de Compromiso**

Arto. 34. Ningún miembro de la comunidad universitaria está exento del cumplimiento de los compromisos y responsabilidades derivados de este Código.



Ingeniero Mario Valle Dávila  
Rector



## **Bibliografía**

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2025). Constitución Política de la República de Nicaragua y sus Reformas. La Gaceta, Diario Oficial.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2025). Ley No. 1252, Ley de Reformas y Adiciones a la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y a la Ley No. 582, Ley General de Educación. La Gaceta, Diario Oficial No. 60.

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. (2021). Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026. Managua, Nicaragua.

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (2024). Estrategia Nacional de Educación en todas sus Modalidades "Bendiciones y Victorias" 2024-2026. Comisión Nacional de Educación.

Universidad de Managua (UdeM) (2017). Estatutos de la Universidad de Managua. Managua, Nicaragua.

Universidad de Managua (UdeM) (2024). Proyecto Educativo Institucional. Managua, Nicaragua.

Universidad de Managua (UdeM) (2024). Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2024-2026.

Universidad de Managua (UdeM) (2025). Modelo Educativo Institucional. Managua, Nicaragua.

Universidad de Managua (2026). Código de Ética Institucional.