

**CONSEJO DIRECTIVO  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**ACUERDO No. 07-A  
2013**

**Por el cual se expide el Reglamento Docente.**

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, en ejercicio de sus facultades estatutarias, particularmente las contenidas en el artículo 34 de los Estatutos de la Corporación, y

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que el ejercicio de la actividad institucional precisa de un marco normativo ajustado a las leyes de la República.

**SEGUNDO:** Que el Consejo Superior es la autoridad facultada para la expedición del Reglamento Estudiantil y Docente de la CUR.

**ACUERDA:**

**PRIMERO:** Expedir el Reglamento Docente de la Corporación Universitaria Remington, conforme al siguiente tenor:

**CAPÍTULO I  
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL**

**ARTÍCULO 2°. Misión.** La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON es una institución de educación superior privada, profesionalizante, orientada a la docencia, que cumple en términos de alta calidad, con las funciones de docencia, investigación y extensión, con cobertura nacional y proyección internacional de programas académicos en las modalidades presencial, a distancia y virtual, en los diferentes niveles de la educación superior para la formación integral de la persona con competencias profesionales, visión global y valores éticos, morales, políticos, económicos, ambientales y culturales.

**ARTÍCULO 3°. Visión.** La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON en el año 2026 será una institución de educación superior con altos estándares de calidad en el desarrollo de programas académicos presenciales, virtuales y a distancia, con innovaciones pedagógicas, para que su oferta educativa sea pertinente, atractiva y flexible, comprometida con el desarrollo social, el medio ambiente y con proyección internacional.

**ARTÍCULO 4°. Principios y valores corporativos.** Los Principios Corporativos de la Corporación Universitaria Remington – CUR son los siguientes:

- a. Formación humana, social, técnica, tecnológica y científica.
- b. Formación para la convivencia ciudadana y la paz, con alto sentido de amor a la Patria.
- c. Formación para contribuir al desarrollo cultural del país.
- d. Crear cultura y compromiso para la protección de la biodiversidad y el medioambiente.
- e. La participación, la comunicación y autorregulación serán parte de la cultura organizacional.
- f. La vinculación al medio con soluciones que contribuyan al cambio y a la equidad social.
- g. Formar profesionales críticos, libres, creativos, solidarios, felices, comprometidos con la paz, el desarrollo humano y económico de la región, del país y del mundo.
- h. Contribuir a la transformación del país a través de la puesta en práctica de objetivos, valores y principios de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON.
- i. Obtener el mejoramiento y la consolidación de la eficiencia institucional y aportar con el incremento de la cobertura con calidad en la Educación Superior.

La filosofía Institucional, es el resultado de la reflexión sobre el campo axiológico, en relación con la problemática actual en cuanto a la ética y los Derechos Humanos en Colombia y en particular sobre los procesos regionales.

En este sentido, orienta su acción en los procesos de LA CORPORACIÓN para movilizar a la comunidad universitaria en la construcción de los valores pertinentes.

Nuestra propuesta axiológica se fundamenta en el principio del humanismo social, con oportunidades para todos. A través de éste orientamos nuestra acción tanto institucional como social.

Por eso promovemos los valores que consideramos necesarios para dinamizar el tejido social, lo cual nos permite acercarnos más y mejor a través de la capacidad de persuasión y de valoración afectiva. En este sentido la razón de LA CORPORACIÓN en el campo de los valores, sigue siendo la persona y su dignidad.

Los **Valores Corporativos** de la CUR son los siguientes:

1. Obediencia a la institucionalidad.
2. Comportamiento ético.
3. Solidaridad.
4. Respeto.
5. La libertad.
6. Tolerancia.
7. La valoración del espacio ambiental.
8. La responsabilidad social en lo público y lo privado.

**ARTÍCULO 5°. Objetivo y Propósitos Misionales.** El **Objetivo Corporativo** de la CUR es el siguiente:

Desarrollar con eficiencia la Misión organizacional para asegurar su viabilidad, sostenibilidad, crecimiento y desarrollo institucional.

Los **Propósitos Misionales** de la Corporación Universitaria Remington - CUR son los siguientes:

- a. Orientar a sus estudiantes para que alcancen una formación humana y

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

- científica, que les permita crecer como personas, desempeñarse con excelencia en los sectores público y privado, contribuir a lograr una sociedad mejor y ser capaces de producir conocimientos por medio de procesos investigativos que respondan a las necesidades del medio.
- b. Construir formas de convivencia civilizada para el logro de los valores institucionales y sociales. Promover la formación y consolidación de comunidades académicas que ejecuten programas alrededor de la calidad y con capacidad de gestión en los campos nacional e internacional.
  - c. Contribuir en el desarrollo integral del país y así facilitarle la inserción en un mundo globalizado.
  - d. Facilitar la formación y educación para crear una cultura ecológica, de respeto a la biodiversidad y al medio ambiente y así aportar a una mejor calidad de vida.
  - e. Aplicar formas de participación a través de los medios estructurados que faciliten la información, la transmisión de conocimientos y la obtención de resultados, como son los procesos de autoevaluación y autorregulación para el mejoramiento de la calidad académica.
  - f. Propiciar el fomento y desarrollo de la investigación.
  - g. Desarrollar destrezas y competencias para formar hombres y mujeres de excelente calidad intelectual con actitud crítica, libre, creativa, solidaria, comprometidos con la convivencia y la construcción de la paz, que sepan debatir y tolerar, preparados para competir en el contexto internacional, con mentalidad abierta y que sean capaces de buscar la felicidad y trascender.
  - h. Formar profesionales en la difusión y búsqueda del conocimiento para transformar y desarrollar procesos sociales, económicos y productivos y así ayudar a consolidar un desarrollo sustentable y humano.

**ARTÍCULO 6°. Política y objetivos de Gestión Corporativa.** La Política de Gestión Corporativa de la Corporación Universitaria Remington - CUR es la siguiente:

La Corporación Universitaria Remington se compromete con el mejoramiento continuo de sus procesos de formación, investigación y extensión, a través de la autoevaluación y autorregulación permanente de sus programas académicos y áreas de apoyo, siendo socialmente responsable y comprometida con el ambiente, con el propósito de formar un egresado integral, humanista, competitivo, productivo y emprendedor.

Los **Objetivos de Gestión Corporativa** de la Corporación Universitaria Remington - CUR son los siguientes:

- a. Implementar el Sistema de Gestión de Calidad Corporación Universitaria Remington - CUR.
- b. Implementar una cultura de calidad y autoevaluación con el propósito de acreditar los programas académicos y la institución.
- c. Mejorar continuamente los procesos de formación, investigación y extensión.
- d. Lograr formar unos egresados integrales, humanistas, competentes, productivos y emprendedores.
- e. Realizar programas y proyectos de responsabilidad social y compromiso con el ambiente.

**ARTÍCULO 7°. Política y Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad.** La **Política de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad** de la Corporación Universitaria Remington - CUR es la siguiente:

La Corporación Universitaria Remington, se compromete con la calidad de sus servicios en términos de: oportunidad, accesibilidad y confiabilidad; con el mejoramiento continuo de sus procesos, la competencia de su personal y la provisión de los recursos necesarios, que garanticen la satisfacción de sus usuarios internos y externos.

Los **Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad** de la Corporación Universitaria Remington - CUR son los siguientes:

- a. Ofrecer a la Comunidad Universitaria servicios oportunos, accesibles y confiables de acuerdo con sus expectativas y necesidades.
- b. Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad por medio de acciones eficaces y la construcción de herramientas de seguimiento y evaluación que generen la información para la gestión de la calidad.
- c. Satisfacer las expectativas y necesidades del usuario interno y externo brindándole acompañamiento y orientación continua, veraz y oportuna en los procesos.
- d. Desarrollar las competencias de los empleados de la sede central de la

Corporación Universitaria Remington - CUR por medio de la formación y la capacitación que mejoren su desempeño en los procesos.

- e. Proveer a los usuarios internos y externos los recursos necesarios para implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad y el incremento de su satisfacción.

## CAPÍTULO II OBJETIVOS, PRINCIPIOS, FUNCIONES Y EXTENSIÓN

**ARTÍCULO 8°. Objetivos.** Son objetivos del presente Estatuto:

- a. Regular el ejercicio de la actividad docente, investigativa y de extensión y las condiciones de clasificación, selección, vinculación, permanencia, evaluación, remoción y retiro de las personas que las desempeñan en los programas de pregrado y posgrado de educación superior.
- b. Estimular y hacer posible la capacitación y la producción intelectual de los profesores.
- c. Establecer el régimen de distinciones académicas, estímulos e incentivos.
- d. Describir las situaciones laborales.
- e. Establecer los derechos, las obligaciones, el régimen disciplinario y retiro de la entidad.
- f. Establecer el régimen de participación democrática de los profesores en la dirección de la institución.

**ARTÍCULO 9°. Principios.** El profesor de la Corporación Universitaria Remington - CUR es un gestor y facilitador de procesos de aprendizaje de los estudiantes, el cual propicia a partir del desarrollo de las dimensiones instructiva, educativa y desarrolladora, y la potencialización de las competencias propias del perfil del egresado. Las responsabilidades de los profesores trascienden la actividad en el aula y abarcan la producción de nuevos conocimientos por medio de la investigación y la proyección social del mismo mediante la extensión. Para tal efecto, este Reglamento se rige por los siguientes principios:

- El respeto por la Constitución y las leyes de la República de Colombia.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

- El respeto por LA CORPORACIÓN.
- El respeto por la dignidad del ser humano.
- Independencia intelectual y espíritu crítico.
- La libertad y la autonomía de los profesores en sus actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social.
- La pertinencia social de los conocimientos enseñados y producidos.
- El comportamiento ético del profesor como fundamento del buen ejemplo que debe darse al estudiante para fundamentar adecuadamente su formación integral.

**ARTÍCULO 10°. Características.** Con fundamento en el Modelo Pedagógico Institucional, el concepto de la Corporación Universitaria Remington, sobre los profesores que ha de acompañar el proceso Integrado de Formación, está basado en las siguientes características, esenciales en su desempeño:

- a. Humanamente comprometido consigo mismo, con los demás y especialmente con la formación de este componente en sus estudiantes.
- b. De la misma manera comprometido con el Proceso Integrado de Formación y proyectar sus acciones pedagógicas, profesionales y humanas en todo su quehacer.
- c. Persona de reconocidos valores éticos, morales, cívicos y democráticos.
- d. Con alto sentido de pertenencia institucional gracias al conocimiento que tiene de la Filosofía, su modelo pedagógico y su Proyecto Educativo correspondiente.
- e. Profesionalmente preparado para orientar las cátedras que de acuerdo con su formación y las necesidades institucionales está llamado a servir.
- f. Pedagógicamente, conocedor de los avances propios y de su correcta aplicación dentro del ejercicio de la docencia.
- g. Conocedor profundo de los avances sobre su propia disciplina, sobre las ciencias humanas, modelos de aprendizaje y de evaluación, que respondan a las exigencias de flexibilidad, pertinencia y coherencia del currículo.
- h. Estricto en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones para con los estudiantes en el campo académico y la administración adecuada del mismo.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

- i. De criterios educativos amplios, que le permitan una ubicación en su mundo y en el de sus alumnos, optimizando su labor formativa.
- j. Preocupado por la actualización, capacitación y formación permanente para su crecimiento humano y profesional como prenda de garantía para la modernización de su acto pedagógico.
- k. Motivado por la investigación y procesos innovadores dentro de su área y por la Investigación institucional como tal
- l. Provocador de procesos de aprendizajes significativos apoyado en las tecnologías y didácticas modernas.
- m. Partícipe y colaborador activo, con todo aquello que tiene que ver con el desarrollo, crecimiento y posicionamiento de la Institución.
- n. Comprometido con la verdad y el bien como máximas fundamentales para la convivencia social.
- o. Exigente pero justo consigo mismo y con sus alumnos. Disciplinado y honesto en el trato personal e interpersonal.
- p. Fiel y leal a los principios que fundamentan la acción educativa de la Institución y con las personas que la conforman.
- q. De relaciones claras, abiertas y sinceras, que propicien el crecimiento de sus colegas, de sus directivos, de sus compañeros de trabajo y de los alumnos a su cargo.
- r. Abierto al diálogo y a la crítica constructiva como fundamentos para el trabajo interdisciplinario y diálogo de saberes.
- s. De personalidad sana y agradable.
- t. Creativo e innovador en todos aquellos aspectos relacionados con su labor formativa dentro de la Institución.
- u. Socialmente comprometido y reconocido como testimonio de vida.
- v. De presentación personal y de vocabulario finos e impecables.
- w. Líder, asertivo y de habilidades comprobadas para el razonamiento y exposición conceptual del mismo.

**ARTÍCULO 11°. Funciones.** Es profesor de la Corporación Universitaria Remington la persona contratada para dedicarse a las funciones de docencia, investigación, extensión y administración educativa, en cualquiera de sus programas de pregrado o postgrado. En desarrollo de estas funciones deberá cumplir, entre otras, las siguientes actividades según el respectivo Plan de Trabajo semestral:

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**



- a. Las tareas académicas y administrativas propias de sus funciones y que se le asignen
- b. Desarrollo y evaluación de los cursos que le sean asignados.
- c. El acompañamiento y asesoría académica a los estudiantes.
- d. La asesoría a los alumnos en prácticas educativas y empresariales.
- e. La asesoría, dirección y evaluación de trabajos de grado, monografías o tesis.
- f. La participación activa en los proyectos de investigación correspondientes a las líneas de investigación.
- g. La participación en programas de extensión.
- h. La participación en actividades de evaluación, jurado de exámenes o como calificador.
- i. La participación en programas de desarrollo profesoral adecuados a las necesidades y objetivos de los programas académicos en lo que efectivamente participa, en las modalidades de capacitación, actualización y educación continuada.
- j. La participación en las reuniones de la Facultad o institucionales a las que se les convoque.
- k. La participación en las actividades de tipo administrativo que le sean asignadas.
- l. La interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales, en coherencia con los objetivos y las necesidades de los programas académicos en los que participa.
- m. Producción y divulgación de su producción intelectual.
- n. La producción de materiales para el desarrollo de las diversas actividades de los profesores, así como la participación en el diseño y elaboración de módulos para la educación a distancia y virtual.
- o. La asesoría académica en los programas de educación a distancia y virtual.

**ARTICULO 12°.** A la iniciación del período académico, los profesores deberán acordar con su decano respectivo, su Plan de Trabajo semestral acorde con los objetivos y metas institucionales para el periodo respectivo. Este Plan de Trabajo debe contemplar las actividades en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y la administración educativa. En el campo de la docencia especificará el desarrollo y evaluación de la asignatura o asignaturas que orientará con fundamento en los syllabus correspondientes.

Estos planes de trabajo serán la base para el informe de actividades y la evaluación del profesor.

**PARÁGRAFO.** En el Contexto de las funciones señaladas en el artículo 11 pueden formar parte del Plan de Trabajo de los profesores de tiempo completo y medio tiempo las siguientes actividades académicas:

Desarrollar y aplicar distintos tipos de exámenes, talleres remediales de apoyo a estudiantes, tutorías, preparatorios, coordinación de semilleros de investigación, y dirección o evaluación de trabajos de grado, tesis o monografías, actividades relacionadas con la coordinación o ejecución de actividades de extensión o proyección social, además de actividades relacionadas con labores de apoyo administrativo a la academia. El Plan de Trabajo puede incluir labores en sedes distintas a la principal para atender cursos presenciales, a distancia o virtuales, realización de actividades investigativas, de extensión, asesoría o consultoría.

**ARTÍCULO 13°. Relación con el contrato de trabajo.** El Estatuto Profesoral forma parte integrante del contrato que la Corporación Universitaria Remington - CUR celebra con cada profesor, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

**ARTÍCULO 14°. Extensión.** El presente Estatuto se aplicará a todos los profesores vinculados como tales a la Corporación Universitaria Remington.

**PARÁGRAFO 1°.** La Corporación Universitaria Remington expedirá normas específicas aplicables a los profesores de cátedra.

**PARÁGRAFO 2°.** A los tutores al servicio de la educación a distancia se les aplicarán las regulaciones específicamente señaladas para este personal en el presente Reglamento Profesoral.

### CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES

**ARTÍCULO 15°. Clases de los profesores.** Según su vinculación y dedicación con la Corporación Universitaria Remington – CUR los profesores son de Tiempo Completo, de Medio Tiempo, Ocasionales, de Cátedra, Visitante y Ad-honórem.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

**ARTÍCULO 16°. Profesor de Tiempo Completo.** Es profesor de tiempo completo, el que cumple la jornada semanal laboral legal completa al servicio de la Corporación Universitaria Remington - CUR. Serán de planta a término indefinido y sujetos al escalafón de los profesores.

**ARTÍCULO 17°. Profesor de Medio Tiempo.** Es profesor de medio tiempo, aquel que tiene la mitad de la jornada semanal laboral legal al servicio de la Corporación Universitaria Remington - CUR. Serán de planta a término indefinido y sujetos al escalafón de los profesores.

**ARTÍCULO 18°. Profesor de Cátedra.** Es profesor de hora cátedra, aquel contratado para laborar un determinado número de horas, por un periodo académico o por tiempo inferior en docencia, investigación, extensión o administración educativa, según las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 19°. Profesor Ocasional.** El profesor ocasional es aquel, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, contratado transitoriamente por la Corporación Universitaria Remington - CUR para un periodo inferior o igual a un año para la realización de actividades específicas y transitorias.

**ARTÍCULO 20°. Profesor Visitante.** Es el profesor vinculado a otra institución nacional o extranjera que desarrolla temporalmente en la Corporación Universitaria Remington - CUR actividades académicas, académico – administrativas, desarrollo de investigación científica, labores de asesoría, consultoría o extensión en procura del intercambio de conocimientos.

**ARTÍCULO 21°. Profesor Ad-honórem.** Es el profesor sin vinculación laboral con la Corporación Universitaria Remington - CUR que presta servicios académicos en programas especiales previa autorización del Rector.

**ARTÍCULO 22°. Jornada y número de horas cátedra.** La Rectoría, por medio de reglamentos específicos, establecerá la jornada semanal laboral y el número de horas semanal de cátedra para los profesores en sus diferentes clases.

## CAPÍTULO IV SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

**ARTÍCULO 23°. Requisitos fundamentales para ser profesor.** Quien aspire a ser profesor de la Corporación Universitaria Remington - CUR, además de poseer título de educación superior en el área correspondiente y los requisitos legales y estatutarios, deberá poseer calidades personales, académicas y profesionales que le permitan el ejercicio de sus funciones de modo responsable con los estudiantes y la sociedad; no haber sido sancionado judicialmente por delito doloso y comprometerse a cumplir el presente Estatuto.

**PARÁGRAFO.** El Consejo Directivo reglamentará los casos en que se pueda eximir del título de educación superior a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, las ciencias, las artes o las humanidades.

**ARTÍCULO 24°. Proceso de selección.** La persona que aspire a ser profesor en la Corporación Universitaria Remington - CUR deberá cumplir:

- a. Presentarse a la convocatoria que haga la Corporación Universitaria Remington a través de la web institucional, portales de empleo y medios de comunicación de índole nacional.
- b. Diligenciar un formato de hoja de vida diseñado para tal fin, en el cual anexará todos los documentos que acrediten su formación académica, su experiencia docente, su experiencia profesional y su producción intelectual.
- c. Esta hoja de vida y sus documentos anexos serán revisados por el Decano de la Facultad a la que esté adscrito el programa respectivo, quien luego del estudio de la misma, determinará si se continúa o no el proceso. En caso de continuarse se realizará entrevista personal al aspirante por parte del mismo Decano.
- d. Si el resultado de la entrevista anterior es positivo, se realizará una nueva entrevista, esta vez por parte del Rector de la Corporación Universitaria Remington - CUR o de la persona que él designe. Cumplido este paso se decidirá definitivamente sobre la vinculación o no del profesor.

**PARÁGRAFO 1°.** Se eximirá de este proceso cuando se trate de necesidades en áreas de difícil consecución de profesores, personas que por sus títulos y realizaciones personales y profesionales se contraten de modo directo por el Sr. Rector, o los que se vinculen como resultado de la aplicación de convenios nacionales o internacionales, los profesores ocasionales y los ad – honórem.

**PARÁGRAFO 2°.** Con fundamento en el Manual de Operación entre la Corporación Universitaria Remington - CUR y los Operadores Logísticos, el Operador Logístico de la Educación a Distancia es responsable del proceso de selección de los Tutores de los diferentes niveles de formación académica, pero es la Corporación Universitaria Remington - CUR la responsable de la contratación de los mismos, es por ello que la CUR tendrá la potestad de aprobar o desaprobado, según el proceso de selección realizado por el Operador Logístico, la selección de los Tutores para los diferentes niveles de formación académica, dependiendo de los perfiles requeridos para cada programa académico en particular.

**ARTÍCULO 25°. Formalidades para la vinculación.** La vinculación del profesor se iniciará con la firma del respectivo contrato, el cual sólo podrá ser firmado una vez el docente aporte la totalidad de documentos que en reglamentos especiales exija la Corporación Universitaria Remington - CUR.

**ARTÍCULO 26°. Régimen.** Las situaciones que se desprendan de un contrato laboral deberán estar sujetas a lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO. 27°. Periodo de prueba.** Todo contrato laboral de vinculación de un profesor por primera vez estará sujeto a periodo de prueba. Los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo ingresarán a la Corporación Universitaria Remington - CUR como aspirante a escalafón, por el término de un año, durante el cual será evaluado según la reglamentación especial expedida por el Consejo Académico.

Este profesor aspirante deberá participar y aprobar durante el año de prueba los cursos de la ruta de formación docente ofrecido por la Corporación Universitaria Remington - CUR.

## CAPÍTULO V ESCALAFÓN DOCENTE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

**ARTÍCULO 28°. Definición.** El escalafón docente es el conjunto de categorías, utilizado para clasificar a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, el cual permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas para la definición de la asignación salarial.

**ARTÍCULO 29°. Categorías.** El Escalafón para los profesores de Tiempo Completo y medio tiempo comprende las siguientes categorías:

- Profesor Auxiliar
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

**ARTÍCULO 30°. Profesor Auxiliar.** Se cataloga como Auxiliar al profesor que tiene titulación académica acorde con la naturaleza del programa equivalente o superior al nivel del programa en que se desempeña y que ingresa al escalafón docente. En esta categoría deberá permanecer por lo menos dos años. Una vez cumplidos dos (2) años como Auxiliar de tiempo completo o su equivalente de medio tiempo, se harán las evaluaciones de su base académica, su cualificación pedagógica y de las actividades académicas para decidir su ascenso.

Al momento de ingresar al escalafón, se diferenciará la retribución económica para los profesores instructores según su nivel de formación, así:

**Profesores instructores con maestría:** tendrán una retribución mayor en un tres por ciento (3%) respecto de la retribución base para profesores instructores sin maestría.

**Profesores instructores con doctorado:** tendrán una retribución mayor en un siete por ciento (7%) respecto de la retribución base para los profesores instructores sin maestría.

El Consejo Directivo podrá establecer otros porcentajes de diferenciación en la retribución, sin que puedan ser inferiores a los establecidos en este punto.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellin - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

**ARTÍCULO 31°. Profesor Asistente.** Se cataloga como Profesor Asistente a aquella persona que cumple los requisitos como auxiliar y, además, tiene formación académica de postgrado en el nivel de especialización, acredita tener hasta cinco años de experiencia en el área de la profesión y mínimo dos años de experiencia como auxiliar. En esta categoría debe permanecer por lo menos cinco años. Se calcula por dedicación de tiempo completo o su equivalencia, como profesor de medio tiempo. De igual manera se considerará la experiencia acreditada en otras IES. Deberá acreditar producción académica en el área de su profesión o campo afín.

**ARTÍCULO 32°. Profesor Asociado.** Se clasifica como Profesor Asociado, a aquella persona que cumple los requisitos como Profesor Asistente y, además, tiene una experiencia profesional igual o mayor a siete años. Igualmente, se clasifica como Profesor Asociado al profesional que tenga título de postgrado en el nivel de maestría o doctorado y mínimo cinco años de experiencia docente y que pertenezca a uno o más grupos de investigación de la CUR, reconocidos por el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. En esta categoría debe permanecer por lo menos cinco años. Se calcula por dedicación de tiempo completo o su equivalencia como profesor de medio tiempo. De igual manera se considerará la experiencia acreditada en otras IES.

Además el profesor deberá haber elaborado producciones académicas o científicas

Debe mostrar suficiencia en una segunda lengua de importancia en su campo profesional o científico.

**ARTÍCULO 33°. Profesor Titular.** Se clasifica como Profesor Titular a quien cumple los requisitos de Profesor Asociado y, además, posee título de postgrado en el nivel de maestría o doctorado y experiencia docente igual o mayor a doce años o su equivalente como profesor de medio tiempo y que cuente también con publicaciones de libros o de artículos científicos en revistas indexadas, o con otras formas de producción intelectual de significación en el mundo académico o científico o ponencias en eventos científicos internacionales.

Además el profesor deberá haber elaborado producciones académicas o científicas.

Debe mostrar suficiencia en una segunda lengua de importancia en su campo profesional o científico.

**ARTÍCULO 34°. Ingreso al escalafón.** Para ingresar al escalafón docente se requiere una evaluación buena o excelente del desempeño como profesor aspirante, cumplir a plenitud los requisitos de la categoría correspondiente y aprobar los cursos de la ruta de formación docente ofrecido por la Corporación Universitaria Remington - CUR.

Para efectos del ingreso al escalafón de los profesores, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

#### **Títulos universitarios.**

Para los efectos del escalafón se tienen en cuenta los títulos universitarios de pregrado, especialización, maestría y doctorado. Los títulos universitarios deben ser en el área de desempeño del profesor, o en áreas afines o interdisciplinarias, relacionadas con su trabajo académico. Todos los profesores de la Corporación Universitaria Remington - CUR deben tener al menos un título profesional de pregrado.

El ingreso y ascenso en el escalafón se dará de acuerdo con la base académica y las actividades universitarias. Para fines del escalafón, en la Escuela de Ciencias de la Salud las especializaciones clínicas en Medicina y Odontología se asimilan al título de magister y las subespecializaciones clínicas médicas y odontológicas al título de doctor. En caso de tener títulos universitarios expedidos en otros países deben estar convalidados en Colombia, excepto para profesores visitantes y ocasionales extranjeros.

#### **Experiencia académica o profesional.**

En materia de experiencia académica y profesional, ésta debe haber tenido lugar preferentemente en el área en la cual se desempeñará el profesor o en áreas afines, y deberá tratarse, en todo caso, de una experiencia útil para las tareas académicas a cargo del profesor.

### **Producción académica.**

Se entiende por producción académica la realización de escritos científicos, literarios y humanísticos, la presentación de ponencias, la elaboración de obras artísticas y la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales y de módulos. Se evaluará periódicamente.

### **Calidad de los servicios prestados.**

La calidad de los servicios prestados a la Corporación Universitaria Remington - CUR, está relacionada con los resultados y el desempeño académico del profesor, el cual se evaluará periódicamente por medio de la evaluación del profesor. Para efectos de ascenso en el escalafón, en cualquiera de las categorías, el profesor deberá haber sido evaluado como bueno o excelente.

Igualmente, se tendrá en cuenta la participación de los profesores en organismos institucionales tal como Comité de Currículo, Consejos de Facultad, Consejo Académico y Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 35°. Para efectos de escalafón el tiempo de vinculación como docente a La Corporación Universitaria Remington - CUR.** Se refiere al tiempo de permanencia en ella como profesor y comenzará a contarse a partir del momento de su incorporación a una de las categorías del escalafón.

**PARÁGRAFO.** El profesor escalafonado en otra institución de educación superior, nacional o extranjera, podrá presentar certificación de la misma, con el fin de obtener el reconocimiento de su nivel en el escalafón. El comité de escalafón analizará la información presentada y tomará la decisión. En caso de aceptar el reconocimiento, determinará en cual categoría del escalafón se ubicará el.

**ARTÍCULO 36°. Ascenso en el escalafón.** Para el ascenso en el escalafón se tendrán en cuenta las actividades universitarias, docentes, investigativas, de extensión y proyección social. El solo transcurso del tiempo no genera derechos para el ascenso en el mismo.

**ARTÍCULO 37°. Equivalencia para el escalafonamiento.** Para efectos del escalafonamiento se permite que para las carreras y disciplinas en las que el país no dispone de suficientes profesionales con título de magíster o doctor, el Consejo Directivo de LA CORPORACIÓN, a propuesta del Rector y por solicitud de la

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

respectiva Facultad, podrá autorizar excepcionalmente el ascenso de un profesor a la categoría de Profesor Titular por proceso de méritos, sin el cumplimiento del título de Doctor.

**ARTÍCULO 38°. Solicitud de Ascenso.** El profesor deberá presentar por escrito y debidamente sustentada ante el Decano de la Facultad, la petición de ascenso en el escalafón. El Decano de Facultad a partir de un primer análisis de los requisitos, presentará al Vicerrector Académico una propuesta inicial de ascenso, la cual deberá estar acompañada del formato de hoja de vida institucional del profesor y copias de los títulos obtenidos. El Vicerrector Académico verificará el cumplimiento de los requisitos y realizará una convocatoria al Comité de Escalafón que definirá la aceptación o el rechazo de la solicitud e informará al profesor solicitante acerca de la decisión adoptada.

**ARTÍCULO 39°. Remuneración.** El ascenso en las categorías del escalafón implica un aumento del dos por ciento (2%) en la retribución del profesor, sobre la remuneración de la categoría anterior con las excepciones que establezca el Consejo Directivo mediante Acuerdo, las cuales no podrán ser inferiores a las consagradas en este artículo.

**ARTÍCULO 40°. Comité de Escalafón.** La Corporación Universitaria Remington - CUR contará con un Comité de Escalafón para el estudio y decisión sobre el ingreso y ascenso de los profesores en el escalafón. Este Comité estará integrado por el Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo y Financiero, un representante de los Decanos, un representante de los profesores y el Director de lo Humano y del Servicio, que a la vez será el secretario del comité.

**PARÁGRAFO 1°.** El Comité de Escalafón, exigirá los documentos necesarios para comprobar la base académica y las actividades universitarias.

**PARÁGRAFO 2°.** El tiempo de vinculación a la Corporación Universitaria Remington - CUR, previsto para los ascensos en las categorías del escalafón, podrá completarse de manera interrumpida a juicio del Comité de Escalafón.

**ARTÍCULO 41°. Ingreso y Ascenso en el Escalafón.** La decisión sobre el ingreso y el ascenso entre categorías del escalafón se tomará por mayoría de los miembros del Comité de Escalafón y previa solicitud del interesado.

**ARTÍCULO 42°. Escalafón especial.** Los profesores ocasionales, sólo para efectos de remuneración, se podrán asimilar en las categorías descritas en el artículo 27°. El uso de esta discrecionalidad es competencia del Rector.

## CAPÍTULO VI LA EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN

**ARTÍCULO 43°. Objetivos.** La evaluación de los profesores es un proceso continuo y tiene los siguientes objetivos:

- a. Obtener información válida sobre el desempeño del profesor para el mejoramiento del nivel académico del programa y del rendimiento del profesor.
- b. Programar los ajustes necesarios para el mejoramiento de los procesos de docencia, de investigación, de extensión y de administración educativa encomendados al profesor.
- c. Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo del profesor y de las metas de los programas académicos.
- d. Servir de criterio para el ingreso o ascenso en el escalafón.
- e. Obtener información válida para la toma de decisiones con relación a la permanencia de los profesores.
- f. Ofrecer a los profesores elementos de reflexión sobre el desarrollo de su desempeño académico.

**ARTÍCULO 44°. Organización del sistema de evaluación.** El Consejo Académico reglamentará, mediante Acuerdo, todo lo concerniente al proceso de evaluación, en especial factores, instrumentos, escala de calificación y demás aspectos relevantes.

**ARTÍCULO 45°. Fuentes de información.** Cada semestre se realizará la evaluación docente que tendrá las siguientes fuentes:

- a. Evaluación por parte de los estudiantes, con la aplicación de herramientas de evaluación diseñados por la Corporación Universitaria Remington - CUR.

- b. Evaluación por parte del Decano de la facultad a la cual está adscrito el programa respectivo.
- c. Autoevaluación del profesor en instrumento institucional diseñado para tal finalidad.

**ARTÍCULO 46°. Resultados.** El resultado de la evaluación será condición para el ingreso y promoción de los profesores, su permanencia en la Corporación Universitaria Remington - CUR y el otorgamiento de estímulos académicos.

**ARTÍCULO 47°. Plan de capacitación.** El Vicerrector Académico presentará anualmente el Plan de Capacitación Profesor al Rector para su aprobación, el cual buscará mejorar las destrezas pedagógicas y las capacidades académicas para el mejoramiento de sus competencias, mediante la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos.

**ARTÍCULO 48°. Programación de la Capacitación Profesor.** Cada semestre la Corporación Universitaria Remington - CUR realizará un programa de capacitación de profesores. Los profesores nuevos deberán participar en este programa dentro del primer año de su vinculación a la Corporación Universitaria Remington - CUR. Este requisito será indispensable para la continuidad en la Institución y el ascenso en las categorías del escalafón de profesores.

**ARTÍCULO 49°. Modalidades de Capacitación.** Las modalidades para la capacitación del profesor podrán ser:

- a. Programas de inducción a la vida institucional.
- b. Organización de seminarios, cursos, talleres u otro tipo de actividades ofrecidos por la misma Corporación Universitaria Remington - CUR.
- c. Participación en seminarios, congresos, encuentros y otras actividades organizadas por instituciones nacionales o internacionales.
- d. Intercambios y becas para adelantar programas de actualización o programas de posgrado en instituciones de educación superior.

## CAPÍTULO VII LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS ESTÍMULOS E INCENTIVOS

**ARTÍCULO 50°. Distinciones Académicas.** Las distinciones académicas son reconocimientos que otorga el Consejo Directivo, a propuesta de la Rectoría o del Consejo Académico, a los profesores destacados en actividades de docencia, investigación y extensión.

**ARTÍCULO 51°. Clases.** Las distinciones académicas para los profesores son:

Profesor distinguido.

Profesor honorario.

Profesor emérito.

Distinción "*Orden Gustavo Vásquez Betancur*"

**ARTÍCULO 52°. Profesor Distinguido.** Para ser merecedor de esta distinción se requiere, poseer al menos la categoría de profesor asociado y haber realizado un trabajo original de investigación científica, un texto o módulo adecuado para docencia o una obra en el campo artístico, literario o tecnológico, considerado meritorio por un Jurado interno o externo que designará el Consejo Académico. Además de tener una evaluación docente excelente.

**ARTÍCULO 53°. Profesor Honorario.** Se podrá otorgar a profesores del Corporación Universitaria Remington - CUR que hayan servido a la misma por más de diez (10) años con dedicación, entrega, calidad humanística, intelectual y científica, propiciando con ello su enaltecimiento y progreso de la Institución. Para ser merecedor de esta distinción, se requiere ser profesor titular.

**ARTÍCULO 54°. Profesor Emérito.** Se podrá otorgar a profesores de la Corporación Universitaria Remington - CUR que hayan servido a la misma por más de veinte (20) años con dedicación, entrega, calidad humanística, intelectual y científica, propiciando con ello su enaltecimiento y progreso de la Institución.

**ARTICULO 55°. Distinción "*Orden Gustavo Vásquez Betancur*".** Otorgada

anualmente por la Sala General por contribuciones continuas y significativas a la buena enseñanza, la investigación, la extensión y proyección social o la producción académica. Será la máxima distinción la cual se entregara con diploma y medalla en ceremonia especial.

**ARTÍCULO 56°. Estímulos.** Todo profesor tendrá derecho a participar en programas de actualización de conocimiento y perfeccionamiento académico, humanístico, científico y técnico, establecidos en el Plan Anual de Capacitación. Asimismo, la Corporación Universitaria Remington - CUR estimulará de manera especial la actividad científica, artística, intelectual y procurará, con los recursos a su alcance, generar condiciones adecuadas que permitan a los profesores su participación activa.

**ARTÍCULO 57°. Incentivos.** La Corporación Universitaria Remington - CUR anualmente otorgará una distinción honorífica a la excelencia docente, así:

- a. Premio al mejor proyecto de investigación.
- b. Distinción al Profesor Destacado por aportes al área del saber respectivo representados en ponencias en eventos nacionales e internacionales, por publicación de libros y/o artículos en revistas indexadas.
- c. Distinción "Excelencia Profesoral" al mejor profesor según el resultado del proceso de evaluación.
- d. Distinción a la Excelencia a quien se destaque en otras actividades en beneficio de la Corporación Universitaria Remington - CUR tales como la proyección social.

**PARÁGRAFO.** La Corporación Universitaria Remington - CUR facilitará, según reglamentos especiales, la cualificación de sus profesores por medio de su participación en programas de formación de educación superior que faciliten el ascenso dentro de las categorías del escalafón.

## CAPÍTULO VIII SITUACIONES LABORALES

**ARTÍCULO 58°. Clases.** Las situaciones laborales en las que pueden encontrarse los profesores de la Corporación Universitaria Remington - CUR son las siguientes:

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

- a. En ejercicio activo.
- b. En permiso.
- c. En vacaciones.
- d. En comisión
- e. En encargo de otras funciones.
- f. En licencia.
- g. Suspendido en el ejercicio del cargo.

**ARTÍCULO 59°. En ejercicio activo.** Un profesor se encuentra en ejercicio activo, cuando ejerce las funciones propias del cargo para el que fue contratado.

**ARTÍCULO 60°. En permisos.** Cuando medie justa causa, el profesor podrá solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres días hábiles. Hasta por cinco, en caso de calamidad doméstica o para contraer matrimonio. Corresponde al Rector o a quien haya delegado autorizar los permisos solicitados.

**ARTÍCULO 61°. En vacaciones.** Las vacaciones se regirán por las normas legales y especiales sobre la materia.

**ARTÍCULO 62°. En comisión.** Un profesor se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Corporación Universitaria Remington - CUR, ejerce temporalmente actividades propias de su cargo o relacionadas con el mismo o diferentes en lugares distintos a la sede de su trabajo. La comisión será otorgada por el Rector, previo concepto del Jefe inmediato. En el acto de otorgamiento deberá precisarse su duración, el tipo de comisión, si es o no remunerada, y si hay lugar o no al pago de viáticos.

**ARTÍCULO 63°. En encargo para desempeñar funciones académico - administrativas.** Hay encargo cuando el profesor es designado temporalmente, desvinculándose o no de sus funciones, para asumir total o parcialmente las de otro cargo académico o administrativo en la propia Institución. Tendrá la remuneración del cargo y no existirá solución de continuidad para efectos de su relación laboral y del escalafón docente. Al cesar en el encargo regresará a sus labores académicas como profesor.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

**ARTÍCULO 64°. En licencia.** El profesor se encuentra en licencia no remunerada cuando a solicitud propia se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos a la Corporación Universitaria Remington – CUR.

El profesor se encuentra en licencia Remunerada cuando la separación de sus funciones obedece a una disposición del Rector para dedicarlo a otros asuntos de la Institución.

**ARTÍCULO 65°. Suspendido en el ejercicio del cargo.** El profesor se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo:

- a. Por el trámite de un proceso disciplinario, si así lo dispone la autoridad competente.
- b. Por sanción disciplinaria.
- c. Por orden de autoridad competente.

En tales casos se suspende el contrato de trabajo y no hay lugar a remuneración. La suspensión se registrará por las normas legales generales y por las disciplinarias internas.

## CAPÍTULO IX DERECHOS Y DEBERES

**ARTÍCULO 66°. Derechos de los profesores.** Además de los derechos que se derivan del contrato de trabajo y los que están contemplados en las normas constitucionales, legales y estatutarias, los profesores de la Corporación Universitaria Remington - CUR tienen los siguientes:

- a. Participar en los organismos institucionales dentro de los cuales el profesorado tiene representación.
- b. Utilizar las instalaciones y los bienes de la Corporación Universitaria Remington - CUR para su uso normal.
- c. Expresar libremente su opinión a través de los medios institucionales que estén a su alcance.
- d. Participar en los programas para el desarrollo profesional y la actualización del



- profesorado, de acuerdo con los planes institucionales.
- e. Beneficiarse de la propiedad intelectual derivada de su producción académica, en las condiciones previstas en las leyes y en los reglamentos y estatutos de la Corporación Universitaria Remington - CUR.
  - f. Recibir un trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad académica.
  - g. Ser incluido en el escalafón docente y ascender en él.
  - h. Acceder a los beneficios e incentivos institucionales para formación en postgrados, de acuerdo con los planes institucionales.
  - i. Recibir, acorde con los reglamentos, apoyo para la realización de investigación científica u otras formas de producción intelectual.
  - j. Tener acceso a los recursos de información y medios tecnológicos, didácticos y físicos para el desarrollo de sus labores, y participar en los programas de perfeccionamiento continuo que diseñe la Institución.
  - k. Presentar peticiones respetuosas ante las autoridades universitarias y obtener pronta respuesta.
  - l. Participar, acorde con los reglamentos, en representación de la Institución, en eventos nacionales internacionales para presentar resultados de su producción académica realizada dentro de la Corporación.
  - m. Participar en los programas de internacionalización, acorde con las políticas y reglamentación de la Institución.
  - n. No ser discriminado por ninguna de las razones que prohíben las leyes nacionales y las sanas costumbres de convivencia.
  - o. Gozar de la garantía del debido proceso en cualquier acción disciplinaria que se le adelante.

**ARTÍCULO 67°. Deberes de los profesores.** Son deberes de los profesores, además de los que se derivan del contrato de trabajo y los que están consagrados en la ley, en los reglamentos y estatutos de la Corporación Universitaria Remington - CUR, los siguientes:

- a. Acatar y respetar la visión, la misión y los valores institucionales.
- b. Laborar en las actividades profesoraes, investigativas, de proyección social o administrativas asignadas en el tiempo convenido.
- c. Sin perjuicio del ejercicio de la libertad de cátedra, acatar los lineamientos

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

- institucionales sobre el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión.
- d. Proteger los bienes de la Corporación Universitaria Remington - CUR, tales como edificios, muebles, medios didácticos, material de biblioteca, equipos de laboratorio, software, hardware y equipos electrónicos, entre otros.
  - e. Informar oportunamente, a quien corresponda, de los hechos que puedan constituir falta disciplinaria de cualquier miembro de los diferentes estamentos de la Corporación Universitaria Remington - CUR.
  - f. Guardar un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad académica.
  - g. Desempeñar con responsabilidad, eficiencia e imparcialidad las funciones inherentes al cargo.
  - h. Realizar las actividades adicionales que le sean asignadas, tales como ser jurado de tesis, monografías o proyectos de grado o actividades de asesoría y evaluación académica.
  - i. Responder oportunamente a las actividades de desarrollo, actualización y capacitación que le otorgue la Corporación Universitaria Remington - CUR.
  - j. Tener una presentación personal adecuada y no asistir o permanecer dentro de las instalaciones bajo el efecto de bebidas embriagante o drogas alucinógenas.
  - k. Cumplir con los Estatutos, normas internas de la Corporación Universitaria Remington y con el contrato de trabajo.
  - l. Desarrollar con rigor pedagógico su trabajo para que la Institución alcance sus metas sociales y los estudiantes los fines formativos propuestos en cada programa académico.
  - m. Cumplir con las actividades académicas, pedagógicas o científicas programadas por la Corporación y en la que se hayan inscrito, como parte de su compromiso para mantenerse siempre actualizado.
  - n. Acoger y practicar las normas éticas de su profesión y las que obligan en su calidad de profesor de la Institución.
  - o. Realizar sus trabajos y compromisos académicos y administrativos según horarios y calendarios establecidos, y no suspender labores sin autorización de su jefe superior.
  - p. Cumplir a cabalidad la totalidad de las asignaciones en su plan semestral de trabajo.
  - q. Abstenerse realizar actividades de discriminación de cualquier índole que prohíban las normas legales.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON



- r. Comunicar a las autoridades universitarias o a las civiles competentes sobre acciones de miembros de la comunidad académica que puedan ser faltas disciplinarias o conductas punibles.
- s. Seguir los conductos regulares para las solicitudes que tengan a bien formular.
- t. Abstenerse de asistir al trabajo en estado de embriaguez o con bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que no hayan sido formuladas medicamente.

## CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 68°. Sujetos del régimen.** El presente régimen disciplinario se aplica a todos los profesores vinculados a la Corporación Universitaria Remington - CUR y es parte integrante de todos los contratos laborales celebrados.

**ARTÍCULO 69°. Derechos fundamentales.** El régimen disciplinario de la Corporación Universitaria Remington - CUR se basa en garantizar los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso y de defensa.

**PARÁGRAFO.** Nadie podrá ser investigado más de una (1) vez por una misma acción u omisión constitutiva de falta disciplinaria. Se entiende por investigación la culminación del proceso investigativo.

**ARTÍCULO 70°. Criterios de valoración.** Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son los siguientes:

- a. Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
- b. Motivos que llevaron al profesor a realizar los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
- c. Circunstancias en la cuales se configuró la falta disciplinaria.
- d. Efectos de la falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 71°. Faltas disciplinarias.** Son conductas susceptibles de investigación disciplinaria, además de las señaladas en la ley y en las normas propias de la Corporación Universitaria Remington - CUR, las reguladas por el Reglamento Interno

de Trabajo, contrato de trabajo y, en especial las siguientes:

- a. El incumplimiento de las responsabilidades establecidas para el profesor en su plan de trabajo.
- b. El incumplimiento de los deberes consagrados en este Estatuto y demás reglamentos de la Corporación Universitaria Remington - CUR.
- c. El incumplimiento de los deberes contractuales del profesor.
- d. Los actos que atenten contra los derechos y la dignidad del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad académica.
- e. Los actos que atenten contra los principios de la ética profesional en las prácticas profesoras.
- f. Los actos que atenten contra el buen nombre de la Corporación Universitaria Remington - CUR.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de los deberes como profesores y la no realización de sus funciones, dará lugar a la aplicación de los procedimientos disciplinarios establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Remington - CUR.

**ARTÍCULO 72°. Faltas graves.** Además de las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Remington - CUR, serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- a. La ausencia injustificada por dos (2) o más días.
- b. La realización de actividades prohibidas o incompatibles con el ejercicio de la profesión, o con el respeto y lealtad debidos a la Corporación Universitaria Remington - CUR.
- c. La realización de actividades prohibidas por las normas institucionales.
- d. La violación de los principios éticos que regulan la relación profesor-estudiante en lo referente al régimen de evaluaciones, trato personal, así como en la recepción de dádivas o promesas remunerativas.
- e. La falsedad o adulteración de los documentos que sirvieron de base para la contratación laboral.
- f. La apropiación o el aprovechamiento indebidos de trabajos de investigación, textos, artículos, obras o materiales didácticos, cuya propiedad no le

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

pertenezca.

- g. La ejecución de actos de violencia que causen daño a la integridad de las personas o de los bienes de la Corporación Universitaria Remington - CUR.
- h. El incumplimiento o violación de los deberes establecidos en este Estatuto y en las demás disposiciones de la Corporación Universitaria Remington - CUR.
- i. La detención, sin beneficio de excarcelación, por más de treinta (30) días, motivada por sindicación de un delito doloso.

**ARTÍCULO 73°. Sanciones.** La comisión de una falta disciplinaria según su gravedad dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones:

- a. Llamado de atención verbal. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.
- b. Memorando con copia a la hoja de vida.
- c. Suspensión sin remuneración hasta por 8 días en caso de incurrirse por primera vez, y hasta por dos meses, si se trata de una reincidencia. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.
- d. Terminación del contrato.

**PARÁGRAFO.** La terminación del contrato de un profesor se fundamentará en las causales establecidas en la legislación colombiana, en los Estatutos y Reglamentos de la Corporación Universitaria Remington - CUR, en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 74°. Competencia.** La imposición de las sanciones correspondientes a los literales a y b del artículo 72° del presente estatuto serán de competencia del Decano de la Facultad, la competencia para los literales c y d serán del Rector de la Corporación Universitaria Remington - CUR, previo cumplimiento del procedimiento establecido.

**ARTÍCULO 75°. Factores atenuantes.** La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

- a. Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
- b. Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea en forma parcial.

- c. Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
- d. Haberse destacado en el desempeño como profesor.

**ARTÍCULO 76°. Acción disciplinaria.** La acción disciplinaria podrá iniciarse de oficio o a petición de parte y prescribe en cinco (5) años contados a partir de la fecha de la infracción.

La acción disciplinaria y la aplicación de las sanciones serán procedentes aunque el profesor se encuentre desvinculado de la Corporación Universitaria Remington - CUR.

**ARTÍCULO 77°. Proceso disciplinario.** El proceso disciplinario será adelantado por la Dirección de lo Humano y de Servicios y asistido por el Secretario General de la Corporación Universitaria Remington - CUR.

Todo proceso disciplinario debe preservar el debido proceso y propender por la conciliación

Consta de las siguientes etapas:

- a. Indagación preliminar
- b. Descargos.
- c. Práctica de pruebas.
- d. Alegatos finales.
- e. Decisión final.
- f. Notificación.
- g. Recursos.
- h. Decisión en firme.

**ARTÍCULO 78. Debido Proceso.** Un profesor sólo puede ser sancionado por una falta que se le atribuya conforme a normas preexistentes, siempre según las reglas del debido proceso. El profesor tiene el derecho a conocer las pruebas, solicitar que se practiquen otras y controvertir la imputación por sí mismo o mediante representación de un abogado.

**ARTÍCULO 79. Conciliación.** Si la falta que se atribuye implica detrimento patrimonial para la Corporación, u otros miembros de su comunidad académica, y el profesor acuerda resarcir los daños y perjuicios cabe la acción de conciliación entre las partes. Una vez satisfechas las obligaciones conciliadas, habrá lugar para la suspensión de la acción disciplinaria o la reducción de la sanción.

**ARTÍCULO 80°. Indagación preliminar.** Conocida la infracción deberá iniciarse la indagación preliminar en un término no superior a ocho (8) días hábiles. Si de ésta se infiere una infracción disciplinaria, se elevará preciso pliego de cargos, que se notificará personalmente al inculpado en debida forma. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

**ARTÍCULO 81°. Descargos.** Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de apertura de la investigación, el profesor podrá presentar sus descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, sin perjuicio de las que se decreten de oficio.

**ARTÍCULO 82°. Práctica de pruebas.** Vencido el término anterior, empezará a correr el de diez (10) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas por el profesor investigado y las que de oficio se decreten.

**ARTÍCULO 83°. Alegatos finales.** Una vez haya transcurrido el término para la práctica de las pruebas, se abrirá otro por cinco (5) días hábiles para que el profesor presente sus alegatos finales.

**ARTÍCULO 84°. Decisión final.** Vencido el término para alegar, la autoridad competente proferirá la decisión final que corresponda y ordenará su notificación en debida forma.

En el caso que la decisión final sea sancionatoria se determinarán los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición ante el Rector y el recurso de apelación ante el Consejo Académico.

**ARTÍCULO 85°. Recursos.** El profesor deberá interponer los recursos contra la

decisión final del proceso disciplinario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación y en forma escrita.

**ARTÍCULO 86°. Término para resolver.** Los términos para resolver los recursos serán de diez (10) días hábiles para el de reposición, y de quince (15) días hábiles para el de apelación.

**ARTÍCULO 87°. Notificación.** Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al profesor investigado.

Cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión al lugar declarado en su hoja de vida como residencia y fijará un edicto en lugar visible de la Dirección de lo Humano y de Servicios por un término de cinco (5) días hábiles; vencido este término, se entiende surtida la notificación.

**ARTÍCULO 88°. Decisión en firme.** Toda decisión quedará en firme cinco (5) días después de surtida su notificación, cuando no se interpusieren recursos oportunamente contra ella o cuando los interpuestos hayan sido resueltos.

**ARTÍCULO 89°. Recurso de anulación.** Cuando se considere que una decisión del Decano, Rector o del Consejo Académico en materia disciplinaria viola los estatutos o los reglamentos de la Corporación Universitaria Remington - CUR, podrá recurrir autónomamente ante el Consejo Directivo en recurso de anulación, indicando con claridad y precisión la norma violada y el concepto de la violación.

## CAPÍTULO XI RETIRO DE LA CUR

**ARTÍCULO 90°. Circunstancias.** El retiro del profesor podrá darse en las siguientes circunstancias, en concordancia con el tipo de vinculación con la Corporación Universitaria Remington - CUR y atendiendo las disposiciones generales de la ley:

### a. En forma voluntaria.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON



- b. Por haber obtenido el derecho a la pensión de-vejez o a la de invalidez.
- c. Como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario.
- d. Por reiterados resultados negativos en el proceso de evaluación del profesor.
- e. Por terminación de la relación contractual por cualquier causa.

## CAPÍTULO XII RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

**ARTÍCULO 91°. Régimen de participación.** El profesor goza del derecho de participación democrática en la dirección de la Institución, a través de los órganos colegiados donde se contempla la representación; asimismo, tiene derecho a la adecuada participación en la vida institucional, tanto en su compromiso formativo como en su relación con el medio que lo rodea.

## CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 92°. Salarios.** El salario básico de los profesores para todos los efectos y en especial para el cálculo de los incrementos de ascenso, así como el régimen salarial y prestacional, es el que se establezca en la escala de salarios que determine la Sala General.

**ARTÍCULO 93°. Régimen salarial y prestacional.** Las situaciones salariales que se desprendan de un contrato laboral deberán estar sujetas a lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, la vinculación deberá siempre garantizar el reconocimiento de las prestaciones sociales a las que tienen derecho los profesores, de acuerdo con el tiempo laborado.

**ARTÍCULO 94°. Vinculación por excepción.** Por vía de excepción, el Rector de la Corporación Universitaria Remington - CUR podrá contratar como profesores de la Corporación Universitaria Remington - CUR a personas con título académico de doctor o con maestría y alta productividad intelectual sin sujeción a los límites de horarios y salariales ordinarios, cuando a su prudente juicio la contratación sea conveniente.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica

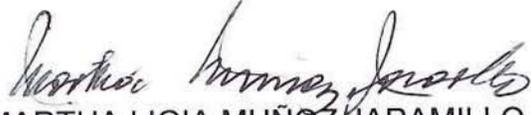


EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

**ARTÍCULO 95°. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
PEDRO JUAN GONZÁLEZ CARVAJAL  
Rector

  
MARTHA LIGIA MUÑOZ JARAMILLO  
Secretaria General

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Sede principal Medellín: Edificio Remington • Calle 51 No. 51-27 • PBX (574) 511 10 00 • Fax 513 78 92  
Sede Poblado (Medellín): Transversal 5ª No. 45-189, Patio Bonito. • Tel. (574) 402 59 03  
Sede Bello: Calle 53 N° 51-17 • Tel. (574) 402 59 04  
Sede Montería: Calle 27 N° 4-31 • (574) Tel. 791 78 95  
www.remington.edu.co • e-mail: remington@remington.edu.co  
Medellín - Colombia - Suramérica



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE