



MODELO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON 2015

Desde su fundación hace 100 años la Organización Remington ha promovido la práctica de valores institucionales, expresados en: el comportamiento ético, la solidaridad, la tolerancia, la responsabilidad social entre otros. Como norte del actuar de quienes hacemos parte activa de la misma. Fundamentados en la búsqueda de la excelencia y teniendo como visión para el 2026 ser una institución de educación superior con altos estándares de calidad en sus programas académicos basados en las buenas costumbres, promoviendo la excelencia en las relaciones interpersonales con la comunidad universitaria y en general con el resto del entorno.

El presente Código de Ética y buen gobierno que se entrega a toda la comunidad educativa se deriva de los Valores de la Corporación Universitaria Remington como Institución Educativa y constituye la guía que ha de orientar las actuaciones de todos sus integrantes, con el propósito de ir más allá de los mínimos legales en materia de cumplimiento de normas éticas.

Su contenido no pretende ser un manual exhaustivo que cubra diferentes situaciones particulares de los integrantes de la organización. Es una relación comprensiva de estándares de conducta que genera información acerca de principios, normas y regulaciones que aplica la Uniremington, y constituye una herramienta que ayuda a tomar decisiones dentro de un marco ético, propiciando una interacción armónica entre sus diferentes estamentos.

La vivencia de estos valores son la piedra angular sobre la que la Uniremington desarrolla sus procesos educativos y administrativos, el cumplimiento de los valores institucionales es lo que permite apoyar la formación de generaciones que con sus actitudes, su trabajo y su vida diaria contribuyen a construir una sociedad más prospera y justa. Es necesario asumir el compromiso de cumplir el Código de Ética entendiendo este como la expresión practica de lo establecido en los principios, objetivos y alcances corporativos y hacer que este sea parte vital de todas las actividades formativas y administrativas.

Todas las personas que integran la comunidad educativa tienen la responsabilidad de colaborar con la Corporación Universitaria Remington en el cumplimiento de su papel en la sociedad: Formar profesionales de manera integral capaces de desempeñarse a plenitud en todos los ámbitos de la vida y que esta trasciendan sirviendo a los demás.

“Quienes sólo hacen por sus semejantes aquello a que la ley los obliga, no están cumpliendo a cabalidad sus deberes, ni son buenos ciudadanos, ni merecen la estimación y respeto de los demás...”



Introducción

El Código de Ética para la Corporación Universitaria Remington se ha diseñado para fomentar un ambiente laboral responsable, ético, de respeto y tolerancia para todos los integrantes de su comunidad académico administrativa. Invita al cumplimiento de valores y principios corporativos, al trabajo en equipo, a la sana convivencia y al respeto por las normas, regulaciones y lineamientos internos y externos, así como al establecimiento de ciertos comportamientos no negociables, ampliamente aceptados y aplicables corporativamente. En este sentido el Código de Ética está en consonancia con los valores y acciones que prevén la Constitución Nacional, la ley, los valores y reglamentos institucionales, por lo tanto, todos los miembros de la comunidad universitaria son sujetos de derechos y deberes y en consecuencia su actuación se rige por las normas del Estado Social de Derecho.

El Código de Ética es un marco de referencia que permite observar las actividades de las personas como responsabilidades propias de cada individuo para convertirlas en hábitos colectivos, es el consenso para el buen vivir, el buen accionar y la solidaridad comunitaria. Tiene el apoyo de la Sala General, la Rectoría y la Alta Dirección de la Corporación Universitaria Remington y será liderado por el Comité de Conducta Corporativa que estará integrado por representantes de las áreas de lo Humano y de Servicios quien lo presidirá, Bienestar Institucional, Auditoría, Vicerrectorías Académicas y Dirección de Planeación.

1. Responsabilidades del Comité de Conducta Corporativa.

1.1 Velar por la socialización y aplicación del Código de Ética en la comunidad académico administrativa y el correspondiente seguimiento periódico.

1.2 Ayudar a los integrantes de los equipos de trabajo a comprender, cumplir y acatar de manera integral todos los componentes del Código de Ética.

1.3 Orientar a las personas que de manera voluntaria plantean preocupaciones o informan sobre posibles violaciones al Código de Ética.

1.4 Determinar los procesos comunicativos que deben ser considerados por la comunidad académico administrativa y los integrantes del Comité de Conducta Corporativa. Correo: comiteconducta@uniremington.edu.co o con la Dirección de lo Humano y de Servicios, correo: delohumano@uniremington.edu.co (son correos propuestos)

1.5 Verificar el debido proceso en los incumplimientos al Código.

1.6 Realizar los análisis para cada caso de estudio y las propuestas de respuesta con las respectivas decisiones, procedimientos disciplinarios o legales cuando estos apliquen.

1.7 Informar a las instancias Institucionales respectivas sobre las sugerencias de correctivos como resultado de faltas al Código de Ética, para que desde las mismas tomen las medidas que consideren pertinentes.

1.8 Actuar sin represalias contra las personas que infrinjan o informen sobre supuestas violaciones del Código de Ética (siempre bajo parámetros de discreción y confidencialidad).

1.9 Propiciar la coherencia entre lo que se dice y se hace (comportamientos del día a día).



- 1.10 Estimular la promoción de los valores y el buen comportamiento.
- 1.11 Generar propuestas de mejora o actualización para el Código de Ética.
- 1.12 Generar sus propias normas de funcionamiento.

2. Valores de la Corporación Universitaria Remington.

2.1 La Libertad: Sabemos que la libertad es un derecho natural de la persona, sin importar la edad, sexo o cualquier otra diferencia de cualquier índole. Gracias a la libertad podemos realizar nuestras aspiraciones, aunque dichas realizaciones son los efectos de la libertad, no la libertad misma. Por lo tanto, entendemos la libertad desde una concepción universal que la define como la capacidad de elegir entre el bien y el mal responsablemente. Esta responsabilidad implica conocer lo bueno o malo de las cosas y proceder de acuerdo con nuestra conciencia.

2.2 La Solidaridad: La solidaridad, como característica de la sociabilidad, la cohesión y la interacción entre las personas y los grupos humanos, conlleva a que los seres humanos se inclinen a sentirse unidos a sus semejantes y a la cooperación con ellos, actuando en su favor de manera desinteresada, teniendo en cuenta la necesidad, utilidad, oportunidad y adecuación de dicha actuación.

2.3 Obediencia a la Institucionalidad: Implica no sólo el compromiso de acatar órdenes dependiendo del estamento jerárquico que las imparte, sino, asumir y acatar todos aquellos mandatos derivados de los estatutos y demás directrices institucionales, que tienen que ver no sólo con el cumplimiento de unos deberes y el asumir unos derechos, sino con las responsabilidades personales, profesionales y sociales, derivadas de la vinculación institucional que se tenga y los estándares de calidad con los cuales se deben cumplir dichas responsabilidades.

2.4 Comportamiento Ético: Consideraciones esenciales de comportamientos humanos y sociales basados en la ética, la moral y las buenas costumbres, derivando en asumir la ética civil, como la gran posibilidad de generar en los seres humanos las competencias requeridas para ser buenos ciudadanos. Vale señalar, que el objeto central de la formación humanística, al interior de la Corporación Universitaria Remington, es poder garantizar a la sociedad buenos ciudadanos.

2.5 El Respeto: Teniendo en cuenta el desarrollo de la fundamentación filosófica del Proyecto Institucional, significa valorar a los demás, acatando su autoridad y considerando su dignidad. Como características esenciales, se ciñe siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, la calumnia y el engaño. Exige, dentro de las relaciones humanas, un trato amable y cortés, pues como tal, el respeto, es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia.



2.6 Tolerancia: La capacidad que tenemos los seres humanos para aceptar la diversidad de opinión, social, étnica, cultural, política y religiosa. Se traduce esencialmente en la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atente contra los derechos fundamentales de la persona. En términos universales, la tolerancia la entendemos como el respeto y consideración hacia la diferencia, como una disposición a admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia, o como una actitud de aceptación del legítimo pluralismo.

2.7 Valoración del Espacio Ambiental: Es el valor representado en el cuidado, recuperación y sostenimiento del ecosistema, representado este desde el microsistema propio de cada individuo. Desprendido de lo anterior el desarrollo sustentable como preocupación actual de la humanidad, debe convocar a la reflexión y a la acción académica que propenda por actuaciones humanas que tengan que ver, entre otras, con: combatir el cambio climático; hacer uso más responsable de los recursos energéticos y frenar, en la medida de lo posible, el desgaste terrestre.

2.8 La Responsabilidad Social en lo público y lo privado: Como concepto se refiere a nuestras acciones específicamente y a la responsabilidad que debemos asumir por los resultados de estas, o sea, el impacto que generan nuestras actividades y decisiones (personales y profesionales) en el contexto social. Desde lo educativo, nos centramos en las siguientes dimensiones, entre muchas otras que se abordan: la responsabilidad ante la ley, los derechos humanos, el medio ambiente, las generaciones futuras, la organización en la que se trabaja y la profesión.

3. Beneficios al tener y aplicar un Código de Ética.

3.1 Reflejar lo que es y se espera de cada integrante en la Corporación Universitaria Remington a través de los principios, valores y filosofía ética institucional.

3.2 Manifestar un compromiso Institucional para que en los comportamientos de sus empleados y grupos de interés internos y externos (stakeholders) sobresalgan los principios y valores institucionales.

3.3 Orientar y propender por comportamientos asertivos individuales y colectivos en cualquier lugar y momento.

3.4 Generar un compromiso con la protección del medio ambiente.

3.5 Propiciar la toma de decisiones prudentes y moralmente justas.



4. Compromiso Institucional con el Código de Ética.

El Código de Ética debe ser cumplido por todas las personas que hacen parte activa de la Corporación Universitaria Remington (equipo directivo, administrativo, de servicios, empleados - incluye personal docente- proveedores y clientes). Cualquier persona que sea contratada por la Remington debe conocer, comprender, acatar y cumplir con el Código, sus políticas y procedimientos y aplicarlos en sus actividades diarias. El procedimiento de inducción y reinducción institucional para el personal administrativo incluirá los aspectos constitutivos del Código con el fin de generar en el nuevo empleado el compromiso de su cumplimiento integral.

5. Consideraciones especiales.

5.1 La violación o conductas no conformes con el Código de Ética (transgresión) podrán generar procesos disciplinarios desde las instancias respectivas para las partes definidas en el párrafo anterior que generen faltas al Código. En todo caso a través del Comité de Conducta Corporativa se realizarán los análisis correspondientes para tomar las medidas correctivas que sean necesarias partiendo de la buena fe, legitimidad y veracidad de las mismas. El tener conocimiento sobre una violación al código de Ética y no denunciarlo, puede acarrear igualmente procesos disciplinarios.

5.2 Las investigaciones realizadas en virtud del incumplimiento al Código de Ética se llevarán a cabo con el más amplio respeto, discreción y privacidad, considerando siempre el debido proceso con las partes involucradas y serán ellas informadas oportunamente sobre las evidencias encontradas y las decisiones a tomar según las normas e instancias competentes que contemplan los reglamentos y estatutos de la Corporación.

5.3 El Código de Ética de la Corporación Universitaria Remington es dinámico y como tal podrá ser actualizado en función de las modificaciones que se presenten a leyes, normas y regulaciones tanto internas como externas e igualmente con base en las mejores prácticas que sobre el particular utilicen otras organizaciones e Instituciones de Educación Superior (IES).

5.4 El Código de Ética se convierte en un compromiso personal y corporativo que se asume con responsabilidad y actitud propositiva, lo que genera una cultura especial y diferenciadora que permitirá análisis estratégicos más organizados, medidos, racionales, sensibles, confiables y por supuesto eficaces, siendo un referente para los ámbitos local, nacional e internacional.

5.5 Con base en el Código de Ética la Corporación Universitaria Remington se fomentará el desarrollo, formación y promoción profesional de los integrantes de su comunidad y al mismo tiempo, garantizará la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

6. Comportamientos personales que caracterizan al empleado de la Remington. Además de acogerse a las definiciones de los valores institucionales, las personas que integran la comunidad Remington se caracterizan por:



- 6.1** Cumplir a cabalidad con todas las disposiciones del Código y cuando tenga dudas o inquietudes sobre el mismo, busca el apoyo de un superior inmediato o en la Dirección de lo Humano y de Servicios.
- 6.2** Cumplir con todas las leyes, normatividades y reglamentos internos y externos actuando con responsabilidad, integridad y respeto, promoviendo el auto cuidado y el cuidado de los demás.
- 6.3** Es un ejemplo y referente de comportamiento con los compañeros, pares y directivos. Tiene plena conciencia de lo que piensa, hace y expresa, escucha con atención, es tolerante y se asegura de entender y respetar el punto de vista de los demás, expresando de manera respetuosa y responsables sus desacuerdos.
- 6.4** Respeta el tiempo de los demás, es puntual con las citas, reuniones y agendas de trabajo y con la entrega de los compromisos laborales.
- 6.5** Cumple y responde por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de su cargo. Corrige a la mayor brevedad e informa sobre irregularidades de información o documentación a personas o entidades afectadas, cuando se presentan inexactitudes, omisiones documentales o procedimentales realizadas de buena fe.
- 6.6** Asegura que todos los integrantes de su equipo de trabajo conozcan, entiendan, apliquen y practiquen el Código y dispongan de los recursos para su cumplimiento.
- 6.7** Comparte con proveedores y clientes (externos) los aspectos constitutivos del Código de Ética y propicia su entendimiento y práctica.
- 6.8** Comunica y expresa oportunamente ante el Comité de Conducta Corporativo, cuando evidencia que se viola el Código de Ética por parte de algún miembro de la comunidad académico administrativa, cliente o proveedor.
- 6.9** Analiza y resuelve adecuada y oportunamente los conflictos de intereses que se puedan presentar en las interacciones internas y las relaciones con terceros y que se refieren el Código de Ética.
- 6.10** Entrega información a terceros de manera confiable, es prudente con la información institucional y preserva los derechos de autor y la propiedad intelectual de la Corporación (*secretos comerciales, planes de negocios, proyectos de investigación, bases de datos, registros, información sobre salarios e información financiera de la Corporación*). Igualmente, respeta la información confidencial de terceros como materiales escritos, software, audios, videos, imágenes entre otros.
- 6.11** Respeta y utiliza apropiada, racional y eficientemente los bienes y activos (tangibles e intangibles) de la Corporación, protege la seguridad de los sistemas informáticos y la documentación institucional.
- 6.12** Respeta los procedimientos internos, administra con honestidad, discreción y oportunidad los informes solicitados por las unidades superiores.



- 6.13** No compromete a la Corporación Universitaria Remington con información, documentos o comentarios personales que vayan en contra de la misma.
- 6.14** Se preocupa por desarrollar nuevas competencias para poder responder eficientemente a todas las responsabilidades asignadas. Es propositivo en la solución de problemas, aprende de sus errores y comparte de manera natural sus conocimientos y experiencias, sin egoísmos ni recelos.

7. Derechos de las personas en su lugar de trabajo.

- 7.1** El derecho al respeto de su dignidad personal y a la privacidad.
- 7.2** El derecho a respetar la diversidad cuando se interactúa con personas de orígenes, culturas, religiones, convicciones políticas, edades, discapacidades, razas, géneros, orientaciones sexuales, creencias, rasgos personales, estados civiles, convicciones y condiciones sociales diferentes.
- 7.3** El derecho a no presionarle o influenciarlo, discriminarlo y acosarlo laboralmente desde lo racial, sexual, psicológico, intelectual, con amenazas u ofensas verbales, gestuales o físicas intimidantes.
- 7.4** El derecho a tener un espacio de trabajo digno y que se cumpla con los estándares ergonómicos y de salud ocupacional requeridos.
- 7.5** El derecho a tener recursos adecuados para poder cumplir con un desempeño sobresaliente y a proteger y conservar los mismos como activos importantes de la Corporación Universitaria Remington.
- 7.6** Todos los derechos consagrados en los reglamentos y estatutos corporativos.

Glosario de términos.

Responsabilidad Social en lo Público y lo Privado: Es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como la comunidad local y sociedad en general. Lord holme y Richards Watts, world business comuncilla for sustainable development. Richard Holme y Phil Watts, corporate social responsibility: making good business sense. World business council for sustainable development, enero de 2000, p. 8.

La responsabilidad social empresarial: *Es el compromiso de una compañía de operar de manera económica, social y ambientalmente sostenible mientras reconoce los intereses de sus públicos de interés. Los públicos de interés incluyen inversionistas, clientes, empleados, socios de negocios, comunidades locales, el ambiente y la sociedad en general. Canadian business for Social Responsibility.*

La responsabilidad social Universitaria: *Por RSU se entiende ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medioambiente, el compromiso social y la promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.* <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275362.html>

Ética: *La palabra ética viene del término ETHOS que significaba CARÁCTER o MODO DE SER. Es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. La ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional. Obrar*



racionalmente significa saber deliberar antes de tomar una decisión con objeto de realizar la elección más adecuada y actuar según lo que hayamos elegido.

Conflicto de Intereses: *Un conflicto de intereses surge cuando las actividades personales, sociales, financieras o políticas de un empleado, podrían interferir con su lealtad u objetividad frente a la Remington.*

Moral: *(Del lat. morālis). adj. Perteneciente o relativa a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia.*

Acoso laboral: *Se incluyen como acoso las propuestas sexuales, pedido de favores sexuales, contacto físico indeseado o insinuaciones sexuales, bromas o insultos ofensivos, la distribución o exhibición de imágenes o ilustraciones ofensivas u obscenas, el uso del correo de voz, electrónico o a través de dispositivos electrónicos para transmitir información peyorativa, discriminatoria, difamatoria, intimidante o amenazante.*

Bibliografía y referentes:

www.snclavalin.com/ethics <http://es.scribd.com/doc/170343301/Codigo-de-Etica>
Código de Conducta Empresarial de Nestlé <http://www.bioenergy.com.co/Espanol/Paginas/CodigoEtica.aspx>
Código de ética Tecnológico de Monterrey <http://www.rh-itesm.mx/codigodeetica/>
www.ericsson.com, <http://www.unglobalcompact.org>
Código de ética BIOENERGY <http://www.bioenergy.com.co/Espanol/Paginas/CodigoEtica.aspx>
Código de ética ENDESA http://www.endesa.com/ES/ACCIONISTAS/GOBIERNOCORP/Codigo%20Etico/codigo_etico_04.pdf
Código de ética y conducta CEMEX <http://www.cemex.com/ES/Inversionistas/files/CodigoDeEtica.pdf>
Código de ética TELMEX <http://downloads.telmex.com/pdf/codigoetica.pdf>
Código de Ética Molex. One Company a world of innovation
www.molex.com http://www.molex.com/Code_of_Business_Conduct/Code_of_Business_Conduct%28Spanish%29.pdf
El Estado Social de Derecho en el Link:
http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/estado_social_derecho.html
EPM; http://www.epm.com.co/site/portals/contacto_transparente/index.html
Código de Ética Instituto de Consejeros – Administradores. www.iconsejeros.com
DERES – Responsabilidad Social Empresarial. www.deres.org.uy
Código de Ética Ericsson
Código de Ética Grupo Bimbo
Código de Ética y Conducta CEMEX



Código de Buen Gobierno o Gobierno Corporativo.

El Código de Buen Gobierno o Gobierno Corporativo se relaciona con las normas de conducta que rigen las actividades de las personas (especialmente las instancias de dirección, administración y gestión) en la Institución, acogiéndose a las legales externas e internas, mecanismos, herramientas y procedimientos normalizados, analizando también el relacionamiento con los diferentes grupos de interés hacia el logro de sus objetivos corporativos dentro de un marco de confianza y transparencia y el fomento de la cultura de la eficiencia, integridad, responsabilidad y compromiso personal.

1. **Objetivo.** Propiciar la alineación de todo el equipo directivo dentro de un estilo de dirección unificado, optimizando su funcionamiento interna y externamente, favoreciendo el cumplimiento de objetivos con eficiencia, eficacia, integridad y transparencia, dentro de un comportamiento ético organizacional.
2. **Alcance.** El Código de Buen Gobierno rige para los miembros de la Sala General, el personal administrativo y docente, los proveedores y demás grupos de interés de la Corporación Universitaria Remington y será asumido y cumplido de manera consciente y responsable por todos. La Corporación Universitaria Remington compartirá con los diferentes grupos de interés lo concerniente a éste Código para su cumplimiento.
3. **Órgano Competente para la Expedición del Código de Buen Gobierno.** Es un documento dinámico que debe ser permanentemente adaptado a las circunstancias y realidades de la Institución, la aprobación, modificación o supresión de las disposiciones aquí definidas, será competencia de la Sala General de la Corporación Universitaria Remington.
4. **Grupos de interés (stakeholders).** A través de los diferentes procesos se generan interacciones permanentes con los grupos de interés (Sala General, Equipo Directivo, Empleados, Clientes, Estudiantes, Proveedores y Acreedores, Colaboradores, Competencia, Estado, Comunidad, Sector empresarial y los órganos de control internos y externos), procurando siempre entregar productos y servicios de calidad y manteniendo excelentes relaciones con los mismos que perduran en el tiempo. Los grupos de interés están conformados por personas o equipos de trabajo que hacen parte integral de la Corporación o que se relacionan con ésta y que por sus características especiales son considerados como parte activa de la normatividad aquí definida.

Los servicios ofrecidos por la Corporación Universitaria Remington se enfocarán en satisfacer las necesidades y requerimientos de los grupos de interés, dentro del marco de la buena fe en sus actuaciones, excelente calidad,



trato equitativo, ambiente de cordialidad y armonía con la seguridad y confiabilidad que determinan los órganos de control externos e internos.

5. **Relación con los proveedores:** En lo que respecta a la selección y contratación de proveedores, la Corporación Universitaria Remington tiene establecidos procedimientos especiales en su sistema de gestión de calidad, considerando criterios y objetivos de idoneidad, calidad, experticia, capacidad, antecedentes y garantías ofrecidas en la prestación de sus servicios o entrega de productos. De igual manera, se puede expresar que las relaciones con sus proveedores están regidas por la ley, la ética, la buena fe, las buenas costumbres y los principios definidos en su Código de Ética.
6. **Competencia Leal:** Considerando sus principios y valores, las relaciones, alianzas y negocios que se tengan con otras instituciones educativas, dentro de un libre mercado, la competencia leal será un aspecto básico a tener en cuenta por la Corporación Universitaria Remington. Para tal efecto, se ajustará a las regulaciones nacionales e internacionales, a las sanas costumbres comerciales y al principio de la buena fe dentro del mercado educativo.
7. **Conflictos de interés:** Los conflictos que se generen con los diferentes grupos de interés serán abordados de manera profesional, oportuna, equitativa y justa dentro de los marcos legales establecidos, ya sea por la vía de arreglo directo, por amigables componedores o por la intervención de conciliadores del Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Medellín. Agotadas estas instancias se podrá optar a los Tribunales de Arbitramento.
8. **Autoridad.** Las decisiones de los diferentes órganos directivos se sustentan en el cumplimiento de las leyes, normas, estatutos, la sana participación y convivencia, la ética organizacional, las políticas de comunicación e información, la ejecución de los controles internos y externos y la adecuada solución de conflictos en las relaciones con los diferentes grupos de interés.

La estructura organizacional se presenta por medio de un organigrama general (ver organigrama) el cual determina jerárquicamente los cargos que tienen asignadas autoridad y responsabilidades en la toma de decisiones y que se encuentran determinadas al interior de sus perfiles ocupacionales y en los reglamentos y estatutos.

El Código de Buen Gobierno tiene una estrecha relación con las definiciones del Código de Ética y por ello ambos deben ser tenidos en cuenta en el actuar organizacional hacia el logro de los objetivos corporativos. Todas las decisiones internas se enmarcan en actos de buena fe y en la transparencia de sus funcionarios.

9. **Gobierno y participación.** El trabajo en equipo, la colaboración mutua, la participación activa y propositiva, la solidaridad y aprendizaje compartido son pilares para generar altos estándares de calidad y productividad en los procesos.



La implementación del sistema de gestión de calidad en la Corporación Universitaria Remington ha permitido que se defina un enfoque de servicios basado en el cliente (estudiante) con estándares de alta calidad, lo cual es regulado por el Ministerio de Educación Nacional y entidades complementarias, así como a nivel interno por su normatividad, políticas de calidad y en todos los procesos documentados del sistema de gestión de calidad.

Acorde con los Estatutos de la Institución se tendrán tres clases de miembros en la entidad: miembros fundadores, admitidos y honorarios o benefactores. Según su organización administrativa se tendrá en cuenta la existencia de los siguientes órganos y autoridades: Miembros de la Institución y Cuerpos colegiados: Sala General, Consejo Directivo y Consejo Académico.

9.1 Cargos con autoridad. Los estatutos de la institución definen los siguientes cargos con autoridad (ver estatutos con sus respectivas asignaciones de autoridad).

- Presidente o representante legal de la institución
- Rector
- Vicerrector
- Secretario General
- Decanos
- Directores o Jefes de Programas

9.2 Órganos de control.

El **Revisor Fiscal** quien de manera constructiva y basado en su independencia de acción, buen juicio y criterio realizará los análisis pertinentes para asegurar el cumplimiento de las normas legales, estatutarias, administrativas y fiscales, velando por la protección, aprovechamiento y conservación de los activos de la Corporación.

La **Sala General** es el máximo órganos de dirección en la Institución (artículo 20º), y está integrada por los Miembros Fundadores y por los Admitidos, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos.

Las sesiones de la Sala General son ordinarias y extraordinarias (artículo 21º). Las sesiones ordinarias se efectúan tres veces al año, en los meses de febrero, junio y diciembre, por derecho propio, el último día hábil del respectivo mes, a las 10:00 a.m., en el recinto de reuniones de la Sala General. Las sesiones extraordinarias se llevarán a cabo cuando las circunstancias lo demanden y en las fechas, lugar y hora señalados en la convocatoria que realicen el Presidente, el Rector o el Revisor Fiscal a petición de un número no inferior a la tercera parte de los Miembros que conforman a los integrantes de la Sala General.

La convocatoria tanto a las sesiones ordinarias como extraordinarias, se efectuará por escrito con diez días hábiles de antelación.



De lo tratado y decidido en cada reunión de la Sala General se dejará constancia en un Acta, la que será firmada por el Presidente y Secretario y asentada en un libro de actas (artículo 27º).

Las funciones de la Sala General están definidas en el artículo 29º de los Estatutos.

Integrantes del **Consejo Directivo** (artículo 30º de los Estatutos) son: El Presidente de la Sala General quien lo preside, el Rector, dos representantes de la Sala General, un representante de los estudiantes, uno de los profesores, un representante del sector productivo y el Secretario General de la Institución que funge como Secretario del Consejo.

Las sesiones del Consejo Directivo son ordinarias (dentro de los 5 primeros días de cada mes) y extraordinarias (a juicio de su Presidente o del Rector).

Las funciones del Consejo Directivo están definidas en el artículo 34º de los Estatutos.

El **Presidente** de la Institución será su Representante Legal (artículo 35º) y su primera autoridad ejecutiva. Es reemplazado en sus faltas temporales o absolutas por el Rector titular de la Institución.

Sobre los requisitos para ser Presidente de la institución, designación del Presidente y sus funciones, ver artículos 35º, 36º y 37º de los Estatutos de la Institución.

La **autoridad académica** de la Institución es el **Rector** y los requisitos para serlo están definidos en el artículo 39º. Las funciones del Rector se definen en el artículo 40º.

Sobre el **Consejo Académico** como órgano asesor del Rector y sus integrantes, ver artículo 43º. Las funciones del Consejo Académico están definidas en el artículo 44º.

Los requisitos para desempeñarse en los cargos de Vicerrectores, Decanos, Directores, Revisor Fiscal y Secretario General están definidos en los artículos 45º, 46º, 47º, 48º, 49º y 50º del Estatuto.

10. Plan de Desarrollo, Planes de Acción e Informes de Gestión. Cuenta la Corporación Universitaria Remington con un Plan de Desarrollo quinquenal, dinámico y estructurado por ejes estratégicos, objetivos, metas e indicadores que a su vez se asocian a cinco (5) perspectivas del *Balanced Scorecard* y que es liderado desde la Rectoría, con el apoyo integral de la Dirección de Planeación y su equipo de trabajo. Todas las áreas y procesos deben elaborar planes de acción anualizados debidamente articulados con el Plan de Desarrollo, en donde cada actividad se valora en términos presupuestales, lo que le da al Plan de Acción un carácter formal y previsorio a través del cual se puede hacer el seguimiento de los costos, gastos e inversiones realizadas por cada unidad durante períodos de tiempo determinados. Semestralmente las áreas entregan resultados de sus planes de acción complementados con informes de gestión a la Dirección de Planeación.



Los líderes de procesos con el apoyo de los integrantes de sus equipos de trabajo son los responsables integrales por el cumplimiento de los objetivos definidos en los planes de acción. Semestralmente se presenta a la Rectoría el avance de los resultados del Plan de Desarrollo de tal forma que se puedan realizar los análisis, reformas, ajustes y actualizaciones correspondientes para poder cumplir con los objetivos estratégicos.

11. Confidencialidad: tanto directivos, como colaboradores de la Corporación Universitaria Remington mantendrán la debida reserva sobre documentos de trabajo y la información que se considere confidencial y esté a su cuidado. En este sentido, deberán controlar y evitar su uso indebido, no darla a conocer a personas no autorizadas ni transferirla a otros empleados o terceras personas y acogerse siempre a las definiciones que sobre confidencialidad y derechos de autor se determinen en la Corporación.

12. Mecanismos de divulgación de la información. Periódicamente, tal como lo definen los procedimientos de calidad del proceso de comunicación, se determinan medios e información a ser divulgada interna y externamente (ver procedimiento de comunicaciones corporativas). La información a divulgar siempre será veraz, precisa, oportuna, clara, confiable, relevante y la legal exigida por los entes de control internos y externos a la Corporación. Mucha parte de la información institucional está publicada en la página web: www.uniremington.edu.co.

En cuanto a la comunicación interna, como producto de la gestión de los procesos del día a día, los jefes o superiores tienen el compromiso de comunicar frecuentemente y de manera directa y sincera a sus colaboradores los estados y resultados de los planes de acción, las decisiones de la Dirección y los cambios que se presenten en la Institución, para lo cual existe la estrategia de los Grupos Primarios que permite una realimentación con los integrantes de los equipos de trabajo con el propósito de generar los apoyos, orientaciones o soluciones necesarias.

Divulgación del Código de Buen Gobierno. Es un compromiso de la Corporación divulgar este Código tanto a sus funcionarios como a los diferentes grupos de interés, el cual será publicado en su página web y a través de otros medios que considere pertinentes para el efecto. Internamente una excelente estrategia de difusión es a través de los Grupos Primarios de cada área o proceso. Externamente con clientes y proveedores se utilizan los medios de publicación y por supuesto las reuniones entre las partes.

La Corporación debe generar políticas anticorrupción y comunicarse a proveedores, contratistas y demás grupos inherentes a la empresa, aspectos como los siguientes:

El rechazo a pagar sobornos, el rechazo frente al pago de comisiones indebidas para agilizar trámites, la abstención de participar en contratos cuando existan conflictos de interés, lineamientos con respecto al manejo de regalos, reconocimientos y gastos de representación, las normas claras con respecto a las donaciones, patrocinios y contribuciones políticas, entre otras.



Cumplimiento del Código de Buen Gobierno.

Los deberes y derechos de todas las personas que hacen parte de la comunidad académico administrativa se encuentran definidos en las normatividades de carácter legal e institucional y en las mismas se determinan los reconocimientos y estímulos a que haya lugar para las personas que se hacen acreedoras a ellos por sus comportamientos, logros y desempeños sobresalientes. De la misma manera, toda violación a los aspectos contenido en el presente Código, así como en el Código de Ética de la Corporación Universitaria Remington, bien sea de forma activa o por omisión de sus deberes, acarreará para la persona que las infringe, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas de la Institución, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán adelantadas por los representantes de la Corporación dentro del debido proceso.

Interpretación. Las normas y principios constitucionales, así como los principios generales del Derecho, servirán para interpretar el presente Código. Cuando se presenten vacíos, contradicciones o diferentes interpretaciones sobre las disposiciones de este Código, se debe consultar directamente con la Secretaría General de la Corporación.

El presente Código de Buen Gobierno rige a partir de su aprobación por parte de la Sala General de la Corporación Universitaria Remington.

Otros temas a tener en cuenta:

Proponer actualización de los estatutos actuales, considerando las implicaciones que esto tiene con el MEN. Analizar si es pertinente incluir en este documento las medidas o políticas anticorrupción al interior de la institución. Definir si se incluye también algo relacionado con la gestión de la responsabilidad social corporativa.

Glosario de términos.

Grupo de Interés: *Un Grupo de interés es un conjunto de personas, organizadas por un [interés](#) en común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa de ese interés, Queriendo hacer conocer sus pretensiones (http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_inter%C3%A9s).*

Se denomina grupos de interés al conjunto de partes interesadas o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan a cosas o a intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización.

(http://www.eoi.es/wiki/index.php/Grupos_de_inter%C3%A9s_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial).



Bibliografía y referentes para la construcción del Código de Buen Gobierno.

Código de Ética y Buen Gobierno, Ministerio de Educación Nacional.

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-265914_archivo_pdf_codigo_etica.pdf

Código de buen gobierno, Carvajal Internacional S.A.

Código de Buen Gobierno Empresarial Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A.

Código de Buen Gobierno Ecopetrol S.A.

Código de Buen Gobierno Grupo Bancolombia

Código de Buen Gobierno Grupo Nutresa

Manual Código de Buen Gobierno y Ética Corporación Fenalco Solidario