



ACUERDO N°18
CONSEJO DIRECTIVO
Julio 07 de 2020

Por medio del cual se actualiza el Código de Ética y Código de Buen Gobierno de la Corporación Universitaria Remington

La SALA GENERAL de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON en ejercicio de sus atribuciones y, en especial, aquella que le confiere el artículo 29, literal N, de los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington, y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 69 de la Constitución Nacional garantiza la autonomía universitaria, mediante la cual, las instituciones de educación superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
2. Que, de acuerdo con el artículo 29, literal a), de los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones de la Sala General es diseñar y evaluar las políticas de la Institución, teniendo en cuenta las necesidades locales, regionales y nacionales de formación de recursos, además de los planes y programas de educación de superior.
3. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
4. Que es necesario que la Institución construya confianza y garantice la transparencia en la gestión y la actuación de sus empleados, siendo importante adoptar buenas prácticas en todos los procesos y gestiones que se realizan.
5. Que los órganos de gobierno y gestión de la Corporación Universitaria Remington impulsan la implementación de mejores prácticas para un buen gobierno, acorde con las orientaciones de la Sala General de la Institución.
6. Que es necesario actualizar y ajustar el presente Código, donde se compilan y dan a conocer las prácticas que, en materia de ética, para un buen gobierno, se definen e implementan en la Corporación Universitaria Remington y que son adoptadas por todos los miembros de la Institución, según los procedimientos internos, adecuándolos a las normas y particularidades que se aplican a la educación superior.
7. Que, de conformidad con lo expuesto, la Sala General,





RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Adoptar para todos los estamentos y sedes de la Corporación Universitaria Remington el siguiente Código de Ética y Código de Buen Gobierno, cuyo contenido es el siguiente:

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

INTRODUCCIÓN

Desde su fundación, en 1915, la Organización Remington ha promovido la práctica de valores institucionales, expresados en el comportamiento ético, la solidaridad, la tolerancia y la responsabilidad social, entre otros, como norte del actuar de quienes hacen parte activa de la misma. Esta misma línea se ha mantenido con la formalización de la Corporación Universitaria Remington en 1996.

Hoy, fundamentados en la búsqueda de la excelencia y teniendo como visión, para 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 los diversos entornos.

El presente Código de Ética es consecuente con los valores de la Corporación Universitaria Remington como institución educativa, además de constituirse como 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 del cumplimiento de normas éticas.

Su contenido no pretende ser un manual exhaustivo que cubra diferentes situaciones particulares de los integrantes de la Institución. Es una relación comprensiva de estándares de conducta que genera información acerca de principios, normas y regulaciones que aplica la Corporación Universitaria Remington y que 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 Corporación Universitaria Remington 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 entonces, asumir el compromiso de cumplir el Código de Ética y Buen Gobierno, entendiendo este como la expresión práctica 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 nuestra 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 trascienda 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...”

1. PRESENTACIÓN

El Código de Ética de 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 institucionales, 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 la Institución.

Este Código es consecuente con los valores y acciones que prevé la Constitución Nacional, la ley, los valores y reglamentos institucionales y, 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 para convertirlas en hábitos colectivos; es el consenso para el buen vivir, el buen accionar y la solidaridad comunitaria.

Este Código tiene el apoyo de la Sala General, el Consejo Directivo, 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 los procesos de Talento Humano (que lo presidirá), Dirección de Bienestar Institucional, Dirección de Auditoría Interna, Vicerrectorías y Dirección de Planeación -o la que haga sus veces-

2. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONDUCTA CORPORATIVA

- Velar por la socialización y aplicación del Código en la comunidad académico-administrativa y el correspondiente seguimiento de manera periódica.
- Asesorar a los integrantes de los equipos de trabajo para la debida comprensión, cumplimiento y acatamiento, de manera integral, de todos los componentes del Código de Ética y Buen Gobierno.
- Orientar a las personas que, de manera voluntaria, plantean preocupaciones o informan sobre posibles violaciones a este Código.
- Determinar los procesos comunicativos que deben ser considerados por la comunidad académico-administrativa y los integrantes del Comité de Conducta Corporativa. Para el efecto, se abren dos correos electrónicos para la recepción de comentarios, sugerencias, quejas, propuestas, etc.: comiteconducta@uniremington.edu.co o talentohumano@uniremington.edu.co.
- Verificar el debido proceso en los incumplimientos al Código.
- Realizar los análisis para cada caso de estudio y las propuestas de respuesta con las respectivas decisiones, procedimientos disciplinarios o legales cuando estos apliquen.



- Informar a las instancias institucionales respectivas sobre las sugerencias de correctivos como resultado de faltas al Código, para que desde las mismas se tomen las medidas consideradas pertinentes.
- Actuar sin represalias contra las personas que informen sobre supuestas violaciones del Código de Ética y Buen Gobierno, siempre con parámetros de discreción y confidencialidad.
- Propiciar la coherencia entre lo que se dice y se hace, es decir que se cumplan con los parámetros de los Códigos de ética y buen gobierno y lo que efectivamente se hace cumplir de la norma.
- Estimular la promoción de los valores y el buen comportamiento.
- Generar propuestas de mejora o actualización para este Código.
- Generar sus propias normas de funcionamiento.

3. VALORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

- **La Libertad:** sabemos que la libertad es un derecho natural de la persona sin importar 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, mas 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 de manera responsable. Este compromiso implica conocer lo bueno o lo malo de las cosas y proceder de acuerdo con nuestra conciencia.
- **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.
- **Obediencia a la institucionalidad:** implica, no solamente el compromiso de acatar órdenes dependiendo del estamento jerárquico que las imparte, sino también, asumir y acatar todos aquellos mandatos derivados de los estatutos y demás directrices institucionales que tienen que ver con el cumplimiento de unos deberes y asumir unos derechos, además de 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.
- **Comportamiento ético:** hace referencia a consideraciones esenciales de comportamientos humanos y sociales basados en la ética, la moral y las buenas costumbres, lo que se deriva 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.
- **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 en 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.

- **La tolerancia:** es 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 la 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.
- **Valoración del espacio ambiental:** es el valor representado en el cuidado, la recuperación y el sostenimiento del ecosistema, representado, este, desde el microsistema propio de cada individuo. Se desprende de lo anterior, el desarrollo sustentable como preocupación actual de la humanidad, lo cual 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.
- **La responsabilidad social en lo público y lo privado:** como concepto se refiere a nuestras acciones específicas y a la responsabilidad que debemos asumir por los resultados de estas, es decir, 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.

4. BENEFICIOS AL TENER Y APLICAR UN CÓDIGO DE ÉTICA

- 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.
- 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.
- Orientar y propender por comportamientos asertivos individuales y colectivos en cualquier lugar y momento.
- Generar un compromiso con la protección del medioambiente.
- Propiciar la toma de decisiones prudentes y moralmente justas.

5. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código 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 Institución 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.

6. CONSIDERACIONES ESPECIALES

- La violación o conductas no conformes con el Código (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.
- Las investigaciones realizadas en virtud del incumplimiento al Código se llevarán a cabo con el más amplio respeto, discreción y privacidad, considerando siempre el debido proceso con las partes involucradas, quienes serán informadas oportunamente sobre las evidencias encontradas y las decisiones a tomar, según las normas e instancias competentes que contemplan los reglamentos y los Estatutos de la Institución.
- 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.
- Este Código 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.
- Con base en el Código de Ética de la Corporación Universitaria Remington se fomentará el desarrollo, la formación y la 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.

7. COMPORTAMIENTOS PERSONALES QUE CARACTERIZAN AL EMPLEADO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Además de acogerse a las definiciones de los valores institucionales, las personas que integran la comunidad de la Corporación Universitaria Remington se caracterizan por:





- 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 Talento Humano.
- Cumplir con todas las leyes, normativas y reglamentos internos y externos, actuando con responsabilidad, integridad y respeto, promoviendo el autocuidado y el cuidado de los demás.
- 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.
- Respeta el tiempo de los demás, es puntual con las citas, reuniones y agendas de trabajo y con la entrega de los compromisos laborales.
- 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.
- Se asegura de que todos los integrantes de su equipo de trabajo conozcan, entiendan, apliquen y practiquen el Código y dispongan de los recursos para su cumplimiento.
- Comparte con proveedores y clientes (externos) los aspectos constitutivos del Código y propicia su entendimiento y práctica.
- Comunica y expresa oportunamente ante el Comité de Conducta Corporativa, cuando evidencia que se viola el Código de Ética por parte de algún miembro de la comunidad académico-administrativa, cliente o proveedor.
- 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 y Buen Gobierno.
- 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 Universitaria Remington (secretos comerciales, planes de negocios, proyectos de investigación, bases de datos, registros, información sobre salarios e información financiera de la Institución). Igualmente, respeta la información confidencial de terceros, tales como materiales escritos, softwares, audios, videos, imágenes, entre otros.
- Respeta y utiliza apropiada, racional y eficientemente los bienes y activos (tangibles e intangibles) de la Institución, además de proteger la seguridad de los sistemas informáticos y la documentación institucional.





- Respetar los procedimientos internos; administrar con honestidad, discreción y oportunidad los informes solicitados por las unidades superiores.
- No comprometer a la Corporación Universitaria Remington con información, documentos o comentarios personales que vayan en contra de la misma.
- 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.

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SU LUGAR DE TRABAJO

- Derecho al respeto de su dignidad personal y a la privacidad.
- Derecho a respetar la diversidad cuando se interactúa con personas de otros orígenes, culturas, religiones, convicciones políticas, edades, discapacidades, razas, géneros, orientaciones sexuales, creencias, rasgos personales, estados civiles, convicciones y condiciones sociales.
- Derecho a no ser presionado o influenciado; a no ser discriminado y acosado laboralmente desde lo racial, sexual, psicológico, intelectual, con amenazas u ofensas verbales, gestuales o físicas intimidantes.
- Derecho a tener un espacio de trabajo digno y que cumpla con los estándares ergonómicos y de salud ocupacional requeridos.
- Derecho a tener recursos adecuados para poder cumplir con un desempeño sobresaliente, así como a proteger y conservar los mismos como activos importantes de la Corporación Universitaria Remington.
- Todos los derechos consagrados en los reglamentos y estatutos institucionales.

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS

- **Responsabilidad social en lo público y en 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 general¹.
- **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 general².

¹ 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.

² Canadian business for Social Responsibility.





- **La responsabilidad social universitaria - RSU:** 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 acciones³.
- **Ética:** esta palabra proviene 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 Institución.
- **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.

Cibergrafía:

- 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

³ <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275362.html>





- 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 DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

1. PRESENTACIÓN

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 normas 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 institucionales dentro de un marco de confianza y transparencia, y el fomento de la cultura de la eficiencia, integridad, responsabilidad y compromiso personal.

2. 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.

3. ALCANCE

El Código de Buen Gobierno rige para los miembros de la Sala General, el Consejo Directivo, el personal administrativo y docente, los proveedores y demás grupos de interés de la Corporación Universitaria Remington, el cual será asumido y cumplido, de manera consciente y responsable, por todos los mencionados.

La Corporación Universitaria Remington compartirá con los diferentes grupos de interés lo concerniente a este Código para su cumplimiento.

4. 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 es competencia de la Sala General de la Corporación Universitaria Remington.

5. GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)



Mediante 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, además procurando mantener excelentes relaciones con los mismos y que perduren en el tiempo. Los grupos de interés están conformados por personas o equipos de trabajo que hacen parte integral de la Institución o que se relacionan con esta y que, por sus características especiales, son considerados como parte activa de la normativa 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.

6. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

En relación con 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, 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.

7. 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 el 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.

8. CONFLICTOS CON GRUPOS 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 miembros del Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Medellín. Agotadas estas instancias, se podrá optar por los tribunales de arbitramento.

9. 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 institucionales. Todas las decisiones internas se enmarcan en actos de buena fe y en la transparencia de sus funcionarios.

10. 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 normativa, 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.

11. CARGOS CON AUTORIDAD

La Corporación Universitaria Remington define los siguientes cargos con autoridad, acorde con el artículo 19 de sus Estatutos:

- Presidente o representante legal de la institución.
- Rector.
- Vicerrector.
- Secretario General.
- Decanos.
- Directores o jefes de programas.

12. ÓRGANOS DE CONTROL

- **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.

- **Sala General:** es el máximo órgano de dirección en la Institución (artículo 20 de los Estatutos) 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 21). 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 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 la presidencia, la Rectoría o el revisor fiscal, a petición de un número no inferior a la tercera parte de los miembros que conforman 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 la presidencia y el secretario, y será asentada en un libro de actas (artículo 27).

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

- **Consejo Directivo:** los integran, de acuerdo con el artículo 30 de los Estatutos, la presidencia de la Sala General (quien lo preside), la Rectoría, dos representantes de la Sala General, un representante de los estudiantes, un representante de los profesores, un representante del sector productivo y el Secretario General de la Institución que funge como secretario del Consejo Directivo.

Las sesiones del Consejo Directivo son ordinarias (dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes); las sesiones extraordinarias se convocarán a juicio de su presidencia o la Rectoría.

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

- **Presidencia de la Institución:** quien oficie en este cargo será el representante legal de la Institución (artículo 35) y su primera autoridad ejecutiva. Es reemplazado en sus faltas temporales o absolutas por la Rectoría titular de la Institución.

Los requisitos para ser presidente de la Institución, su designación y funciones se pueden consultar los artículos 35, 36 y 37 de los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington.

- **Autoridad académica:** quien ejerce esta autoridad es el titular de la **Rectoría de la Institución**.

Los requisitos para serlo están definidos en el artículo 39, mientras que las funciones rectorales se definen en el artículo 40 de los Estatutos.





- **Consejo Académico:** es un órgano asesor de la Rectoría.

Sus integrantes y funciones se definen en los artículos 43 y 44, respectivamente de los Estatutos.

Los requisitos para desempeñarse en los cargos de vicerrectorías, decanaturas, direcciones, revisoría fiscal y secretaría general están definidos en los artículos 45, 46, 47, 48, 49 y 50 de los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington.

13. 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 periodos 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.

14. 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 Institución.

15. MECANISMOS DE DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Periódicamente, tal como lo definen los procedimientos de calidad del proceso de Comunicación, se determinan medios y la información a ser divulgada, interna y externamente (ver procedimiento de Comunicaciones corporativas). La información para divulgar siempre será veraz, precisa, oportuna, clara, confiable, relevante y la legal exigida por los entes de control internos y externos a la Institución. Mucha parte de la información institucional está publicada en el sitio 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 de manera frecuente y de forma 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 permiten una realimentación con los integrantes de los equipos de trabajo, con el propósito de generar los apoyos, orientaciones o soluciones necesarias.

16. DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Es un compromiso de la Institución divulgar este Código, tanto a sus funcionarios como a los diferentes grupos de interés, el cual será publicado en su sitio 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 Universitaria Remington debe generar políticas anticorrupción y comunicarle 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 intereses, 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.

17. 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 normas 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.

Igualmente, toda violación a los aspectos contenido en el presente Código, así como a los del 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 Institución dentro del debido proceso.

18. INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO

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 a la Secretaría General de la Institución.



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

19. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS

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_empresa).

Referencias bibliográficas y cibergrafía

- Código de Ética y Buen Gobierno, Ministerio de Educación Nacional. http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-265914_archivo_pdf_codigo_etica.pdf
- Código de Buen Gobierno, Carvajal Internacional S.A.
- Código de Buen Gobierno Empresarial Banco Colpatría Multibanca Colpatría 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

ARTÍCULO 2°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Medellín, a los siete (7) días del mes de julio de dos mil veinte (2020).


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente


GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario General