



**ACUERDO NÚMERO 13 DE 2005
(Mayo 18)**

Por el cual se Reglamenta el Reglamento Docente.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO, en uso de sus atribuciones Estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que en concordancia con el Literal b) del Artículo 28 del Estatuto Orgánico Vigente, compete a este Consejo Expedir y Aprobar el Reglamento Docente de la **CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO "AUNAR"**

ACUERDA:

ARTICULO UNICO.- Expedir y aprobar el Reglamento Docente de la Institución
Así:

**CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE NARIÑO "AUNAR"
REGLAMENTO DOCENTE**

**CAPITULO I
De los Objetivos**

Artículo 1º.- El Reglamento Docente de la **CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE NARIÑO**, se basa en la consideración de los siguientes objetivos:

1. Reglamentar todos los aspectos referentes al personal docente frente a su profesión y frente a su relación con la Corporación Universitaria.
2. Crear estímulos, tanto culturales como académicos para facilitar el mejoramiento de las técnicas de enseñanza.
3. Reconocer los méritos y cualidades individuales del profesorado.



4. Contribuir para que la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO**, mantenga y eleve el nivel académico de su personal docente.

CAPITULO II

De la Clasificación del personal Docente.

Artículo 2º.- El personal Docente de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO** está formado por profesionales idóneos que ejercen en ella las funciones de enseñanza, orientación, proyección y/o investigación y divulgación en una determinada rama de la Ciencia, del Arte ó de la Técnica que se propone realizar los fines e ideales de la Corporación.

Artículo 3º.- Los docentes que se vinculen a la Corporación deberán ser profesionales de reconocido nivel académico, preferentemente con postgrado en el área específica de su desempeño y/o en docencia y tendrán que acreditar, por lo menos, título de pregrado igual o equivalente al perfil de los programas en los cuales prestarán sus servicios.

Artículo 4º.- El personal Docente de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO** para los efectos del presente reglamento se clasifica en:

- a.- Personal Docente de Tiempo Completo.
- b.- Personal Docente de Medio Tiempo.
- c.- Personal Docente de hora Cátedra.
- d.- Personal Docente Externo, Ocasional o Conferencista.

Artículo 5º.- El Personal Docente de la Corporación desempeñará sus funciones docentes e investigativas en el sitio que la misma le asigne, con una intensidad de acuerdo con las siguientes dedicaciones:

- a.- Tiempo Completo: Los docentes de tiempo completo deberán cumplir con una intensidad horaria semanal de cuarenta y ocho (48) horas que comprenden: docencia, investigación y extensión, de acuerdo con las necesidades y la planeación institucionales.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

b.- Medio Tiempo: Los docentes de medio tiempo deberán cumplir con una intensidad semanal de veinticuatro (24) horas que comprenden docencia, investigación y extensión, de acuerdo con las necesidades y la planeación institucionales.

c.- Cátedra: Los docentes hora cátedra deberán orientar una o más asignaturas con una intensidad horaria semanal no mayor de doce (12) y serán vinculados para el periodo académico correspondiente, en la modalidad de prestación de servicios profesionales.

d.- Externo, Ocasional o Conferencista: son los docentes vinculados mediante contrato de prestación de servicios y cuya labor no excederá de un mes y su objeto es el de satisfacer necesidades específicas, como el dictar cursos especiales, cursos de educación no formal u otras modalidades que establezca la Institución.

PARAGRAFO: La dedicación de tiempo completo y medio tiempo, obliga al Docente a dedicar parte de la jornada a la cátedra, parte a labores relacionadas con la investigación y parte a funciones académicas, administrativas y de proyección, que le asignen el Decano, el Vice-Rector Académico y/o el Consejo Académico.

Artículo 6º.- El Personal Docente de la Corporación debe estar adscrito al Programa o Decanatura donde ofrezca la mayor parte de sus servicios.

CAPITULO III De la admisión y nombramiento.

Artículo 7º.- Cuando alguno (s) de los programas de la Corporación tenga (n) necesidad de personal docente, lo hará (n) conocer al Consejo Académico, el cual autorizará a la Vice-Rectoría Académica para abrir convocatoria para cubrir el (los) cargo (s) respectivo (s); en dicha convocatoria se deben establecer los siguientes requisitos:

- a. Título y Especialización requeridos.
- b. Experiencia profesional y docente.
- c. Área y asignaturas para las cuales se hace el requerimiento.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

PARAGRAFO: La Corporación Universitaria reconocerá como títulos de Pre y Postgrado los siguientes:

- a.- Tecnólogo.
- b.- Profesional
- c.- Licenciado.
- e.- Profesional Liberal
- d.- Especialista
- e.- Magíster
- f.- Doctor

Artículo 8°.- La Decanatura respectiva recepcionará las hojas de vida (con todos los soportes) de los aspirantes para ser evaluadas por el Comité de Evaluación Docente.

Artículo 9°.- La evaluación de los aspirantes estará constituida por dos aspectos: La hoja de vida y una entrevista con el Comité.

Artículo 10°.- Los aspectos de la Hoja de Vida a evaluar serán:

a. Los títulos, Experiencia Profesional, Experiencia Docente y Mejoramiento Académico, tendrán una ponderación del 70%, así:

1.- Títulos

Profesional	:	10 puntos
Especialización	:	15 puntos
Maestría	:	20 puntos
Doctorado	:	25 puntos

2.- Experiencia Profesional

Un año	:	1 punto
Dos años	:	2 puntos
Tres años y más	:	4 puntos

3.- Experiencia Docente:

a. Un año	:	3 puntos
b. Dos años	:	5 puntos



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

c. Tres años y más : 10 puntos

4.- Mejoramiento Académico:

Seminarios y Similares	:	1 punto
Publicaciones	:	1 punto
Investigaciones	:	2 puntos
Idiomas	:	1 punto

b. La entrevista ante el Comité de Evaluación: Esta versará sobre las temáticas de las áreas para las cuales se hizo la convocatoria y tendrá una ponderación del 30%.

Artículo 11°.- Una vez cumplida la fase anterior, el Decano respectivo remitirá las hojas de vida con la respectiva evaluación de los aspirantes al Consejo Académico

Artículo 12°.- El Consejo Académico, realizado el respectivo análisis, hará la recomendación de nombramiento ante el Rector de la Corporación.

PARÁGRAFO 1: Los nombramientos se concretarán jurídicamente mediante la firma de los contratos respectivos, por el período correspondiente y con un contrato especial a término fijo.

PARÁGRAFO 2: Se entiende por periodo académico para los docentes hora cátedra, para efectos del presente Reglamento cada uno de los dos semestres en que se divide el año calendario.

PARÁGRAFO 3: La Corporación en casos especiales, podrá hacer caso omiso del título del aspirante a ser docente de la Institución. Se entiende que esta excepción hace referencia a la idoneidad y conocimientos de la persona a la cual se le aplique.

CAPITULO IV

De la Dedicación y Remuneración.

Artículo 13°.- Todo nombramiento del Personal Docente con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, se regirá por los términos pactados en el respectivo contrato de acuerdo al calendario académico del



año.

Artículo 14°. La remuneración del personal Docente de la Corporación se establecerá con base en los grados y títulos académicos, cuyo valor será determinado por el Consejo Directivo.

CAPITULO V

De los Deberes y Derechos del Personal Docente

Artículo 15°.- Deberes: Como todos los trabajadores, los docentes de la Corporación, deben cumplir con la totalidad de las obligaciones consagradas por el régimen laboral colombiano, en el reglamento interno de trabajo y otras disposiciones de la Institución, así:

- a. Firmar el Contrato que corresponda y desempeñar con eficiencia las funciones asignadas.
- b. Contribuir a la marcha normal de la Corporación, y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.
- c. Desempeñar a cabalidad las actividades docentes, académicas y/o investigativas, que por razón de su categoría y dedicación le corresponden.
- d. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación que programa la Corporación.
- e. Asistir y participar activamente de las reuniones de planeación, seguimiento y evaluación académica que se programen en la Corporación y/o en cada uno de los programas para los cuales presta sus servicios.
- f. Formar parte de los jurados de exámenes de validación, tesis, monografías, etc.
- g. Asesorar a la Corporación en las áreas de su conocimiento, cuando ella lo requiera.
- h. Preparar y presentar al Decano, antes del inicio de cada semestre, la unidad de producción del conocimiento actualizada de cada una de las asignaturas a regentar, señalando los objetivos, la metodología que se



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

propone emplear, la bibliografía para el desarrollo de la cátedra y en general todos los aspectos requeridos.

i. Registrar la asistencia a clase y el tema del programa de la(s) asignatura(s), en la forma que determine la Institución.

j. Llevar el control de asistencia a clase del estudiantado e Informar al Decano lo relacionado con ausencias, exámenes anulados, faltas contra la disciplina, la moral y las buenas costumbres.

k. Practicar personalmente las evaluaciones que correspondan, conforme a los Reglamentos, en las fechas señaladas en el cronograma académico, evaluarlas personalmente y reportar los resultados dentro de los plazos establecidos.

l. Velar por el patrimonio cultural, moral y económico de la Corporación.

m. Observar y respetar los principios filosóficos que orientan a la Corporación.

n. Conocer, observar, difundir y supervisar en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de la normatividad de la Corporación.

o. Orientar todas sus acciones hacia el cumplimiento de la misión, principios y propósitos institucionales.

p. Las demás establecidas por el Decano, el Vice-Rector Académico y/o el Consejo Académico para la buena marcha de la Corporación.

Artículo 16°.- Obligaciones Especiales de los profesores Medio Tiempo y Tiempo Completo:

a. Permanecer en las dependencias de la Corporación, cumpliendo sus labores académicas, durante toda su jornada laboral (cuarenta y ocho horas o veinticuatro horas semanales presenciales, según la dedicación) así:

b. Profesor de Jornada Completa: Máximo 32 horas/semana de cátedra.
Profesor de Media Jornada: Máximo 16 horas semana de cátedra.



- c. Las horas restantes y hasta completar las 48 o 24 respectivamente, se dedicarán a los procesos académicos de enseñanza que incluyen: Asesorías, participaciones en Comités o grupos de interés Institucional, asesoría a trabajos de grado, investigación o prácticas, proyectos de investigación, cursos de actualización o similares, actualización de programas, revisión de trabajos de grado y asistencia a estudiantes. Igualmente podrán asumir total o parcialmente, las funciones de Decanatura, Director de Centro de Investigación, etc.
- d. Presentar al comienzo de cada período académico, a la respectiva unidad académica, el plan de trabajo escrito de las asignaturas a regentar, la programación completa de actividades académicas, investigativas y de extensión, que le hayan sido asignadas para desarrollar.
- e. Presentar al finalizar cada período académico, a la respectiva Decanatura, un informe escrito de las actividades académicas, investigativas y de extensión desarrolladas.
- f. Asumir la carga académica que se le asigne y cumplir las funciones de asesoría, consultoría, extensión e investigación, que le sean asignadas.
- g. Aportar para las publicaciones de la Institución, por lo menos un artículo relacionado con el área respectiva, cada semestre.
- h. Ejercer labores de control y coordinación de profesores y actividades académicas, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Decano y/o Vice-Rectoría Académica.
- i. Presentar propuestas de solución a los problemas académicos planteados por los estudiantes.
- j. Señalar los días y horas de consulta a los estudiantes, previa autorización del Decano correspondiente.
- k. Participar en las actividades académicas (conferencias) que realice la Facultad, sobre temas relacionados con su área.
- l. Promover la conformación y desarrollo de grupos de trabajo en la respectiva área.



Artículo 17°.- Derechos: Además de los derechos que les otorgan la Constitución Política, las leyes, los estatutos y reglamentos de la Corporación y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los profesores tendrán derecho a:

- a. El personal docente goza de la libertad en sus actividades académicas e investigativas, que estén encausadas dentro de los principios y reglamentos de la Corporación.
- b. Si la Corporación publica los trabajos científicos de los profesores estos conservan sus derechos de autor o propiedad intelectual, salvo Contrato Especial.
- c. Elegir y ser elegidos en los diferentes organismos de la Institución.

Artículo 18°.- Derechos de autor: la producción intelectual, científica, técnica, tecnológica, artística, cultural, pedagógica o académica quedará de propiedad de la Corporación Autónoma de Nariño, la cual podrá explotarla económicamente, sin perjuicio de los derechos morales a través de mención o menciones honoríficas del autor o autores, tanto de profesores, investigadores, o coinvestigadores, como estudiantes que hubieren participado en el equipo investigador. En consecuencia el autor o autores renuncian expresamente a favor de la Corporación Autónoma de Nariño los derechos económicos o patrimoniales por su autoría, provenientes de la investigación a que hubiere lugar, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

CAPITULO VI De las Prohibiciones

Artículo 19°.- Las prohibiciones para los docentes de la Corporación Autónoma de Nariño, además de las contempladas en el Reglamentos Interno de Trabajo y el Régimen Laboral Colombiano, les está prohibido:

- a. Realizar actividades ajenas a las propias de su labor docente durante la jornada de trabajo;
- b. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral;
- c. Dar a los miembros de la comunidad un tratamiento que implique



preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo;

d. Utilizar documentos públicos o privados falsos, aptos para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Corporación.

CAPITULO VII Régimen Disciplinario

Artículo 20°.- Faltas Leves: Son aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación y en el Régimen Laboral Colombiano.

Artículo 21°.- Faltas Graves: Son aquellas contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación.

Artículo 22°.- Las sanciones disciplinarias son las siguientes:

- a.- Amonestación Privada.
- b.- Amonestación Pública.
- c.- Terminación del contrato.

Artículo 23°.- La amonestación privada.- será impuesta por el Decano respectivo, en caso de faltas leves en el desempeño de sus funciones, en el incumplimiento de los estatutos y reglamentos de la Corporación y en la ausencia sin causa justificada a dos clases consecutivas.

Artículo 24°.- La amonestación pública.- será impuesta por el Consejo Académico cuando el docente reincida en la amonestación privada o cuando incurra en faltas que se pueda calificar como graves.

Artículo 25°.- Los órganos de la Corporación al considerar las causales de la sanción evaluarán las pruebas halladas, dictarán los fallos de acuerdo con las normas del presente Reglamento y aplicarán las sanciones del caso.

PARAGRAFO: En cualquiera de los grados de sanción anteriormente contemplados, el docente tendrá derecho a presentar recurso de reposición ante quien profirió la sanción y el recurso de apelación ante el superior inmediato. Los recursos se impondrán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación y se surtirán en estricto orden jerárquico, conservando el conducto regular y los funcionarios correspondientes



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

resolverán en justicia y equidad.

Artículo 26°.- Terminación del contrato de trabajo.- son justas causas para la terminación del contrato las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y Régimen Laboral Colombiano, además las siguientes:

- a.- Incurrir hasta dos veces en las causales de amonestación pública.
- b.- La incompetencia comprobada para el desempeño de sus funciones a juicio de Consejo Académico, previo concepto del Decano respectivo
- c.- La mala conducta a juicio del Consejo Directivo o del Consejo Académico.
- d.- La utilización del patrimonio de la Corporación para fines distintos de aquéllos a que está destinado.
- e.- Cometer faltas graves contra la moral, las buenas costumbres y la ética profesional.
- f.- El abandono del cargo, entendiéndose por tal la ausencia continua y no justificada.
- g.- La incapacidad mental o física para desempeñar el cargo debidamente comprobado.
- h.- La renuncia aceptada.
- i.- El atentar contra la marcha normal de la Corporación o contra sus principios.
- j.- Por expiración del plazo fijo pactado.
- k.- La muerte del profesor.
- l.- Las demás establecidas por la ley.

Artículo 27°.- Cuando la Corporación decida dar por terminado un nombramiento procederá así;



- a.- El Decano respectivo se dirigirá al Consejo Académico presentando el caso para su estudio.
- b.- Si el Consejo Académico encuentra justificada la solicitud recomendará al Rector la terminación del contrato.
- c.- El Rector notificará por escrito al interesado.

Artículo 28°.- Si al investigar las faltas de carácter académico aparecen responsabilidades penales, se dará cuenta a las autoridades competentes sin perjuicio de la imposición de sanciones correspondientes por parte de la Corporación.

Artículo 29°.- La investigación de las conductas que merezcan la sanción de terminación de contrato será competencia del Consejo Académico.

CAPITULO VIII Evaluación del Personal Docente.

Artículo 30°.- Los docentes de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO participaran semestralmente de un proceso de evaluación que comprende las siguientes modalidades: autoevaluación, evaluación estudiantil y evaluación administrativa, para cumplir con los siguientes propósitos: determinar su permanencia en la Institución, acceder a los programas de cualificación docente y optar por los planes de promoción Institucional.

Artículo 31°.- El Comité de Evaluación Docente: Es el ente responsable de orientar el proceso de evaluación docente ya sea para su ingreso o para asegurar su permanencia en la Institución, para lo cual actuará como organismo asesor en todo lo pertinente.

Artículo 32°.- Integración del Comité: El Comité de Evaluación Docente estará conformado por:

1. El Vic-Rector Académico, quien lo presidirá
2. El Decano de la Facultad a la que pertenezcan los evaluados.
3. El Representante de los profesores ante el Consejo Académico
4. El Coordinador de Personal.



Artículo 33°.- Funciones del Comité:

- a. Orientar el proceso de evaluación.
- b. Proponer al Consejo Académico los instrumentos de evaluación.
- c. Analizar los informes resultantes de la evaluación, preparados por la Vice- Rectoría Académica.
- d. Dirigir recomendaciones a las instancias pertinentes, relacionadas con la continuidad de los docentes en la Institución.
- e. Elaborar propuestas de mejoramiento académico de los docentes, que una vez aprobados por Rectoría y el Consejo Directivo se incorporen en el Plan de Desarrollo Institucional.

PARAGRAFO: Entiéndase como mejoramiento académico, superar aspectos que le han sido evaluados negativamente.

Artículo 34°.- Proceso de Evaluación: Este se realiza a través de las siguientes modalidades, diligenciando en cada una de ellas los instrumentos respectivos.

1. Autoevaluación: la efectúa el propio docente, con sentido autocrítico.
2. Evaluación Estudiantil: Se hará por el sistema de encuesta. Para garantizar la idoneidad e imparcialidad de esta evaluación, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Se realizarán dos (2) Evaluaciones Estudiantiles, la Primera a realizarse en la 6ª semana de actividades y la Segunda en la 12ª semana, del respectivo período académico.
 - b. Serán encuestados los alumnos por grupo de cada curso y respecto de los profesores que actualmente les regentan la cátedra.
 - c. Para su validez la encuesta deberá ser diligenciada por lo menos por el 80% de los estudiantes matriculados en el respectivo grupo. En el acta correspondiente se hará constar esta circunstancia.
 - d. Para la evaluación se le asignará puntaje de 1 a 5 a cada factor. El resultado, será la sumatoria de todas las variables, debiendo reducirse a la escala de 1 a 5.



- e. El formulario de encuesta no será firmado por el estudiante, tampoco llevará su nombre ni su código de matrícula.
- f. Los formularios diligenciados deben ser archivados en la Facultad en sobre sellado y con la debida seguridad.
- g. Practicada la evaluación, el Decano una vez efectuado su procesamiento remitirá a la Vice-Rectoría Académica, los resultados definitivos.
- h. Evaluación Administrativa: la realiza el Decano de la Facultad, para verificar el desarrollo de lo planeado en la unidad de producción del conocimiento y el cumplimiento de los reglamentos de la Corporación Universitaria; quién remitirá un informe a la Vice-Rectoría Académica con el resultado de la evaluación en escala de 1 a 5 con la respectiva justificación.

Artículo 35°.- Divulgación De La Evaluación Docente.- El resultado de la Evaluación Docente será notificada en forma escrita en reunión de facultad por el Decano a cada uno de los docentes.

Artículo 36°.- Revisión De La Evaluación Docente.- Dentro de los ocho (8) días siguientes a la divulgación de que trata el artículo anterior, el profesor tiene derecho a solicitar revisión de su evaluación. La evaluación estudiantil solo se podrá revisar por error aritmético.

Artículo 37°.- Consecuencia De La Evaluación Docente.- Con base en la Evaluación Docente, se tomarán las siguientes medidas:

- a. De 0 a menos de 3, se califica como "muy deficiente" y el profesor deberá ser desvinculado por justa causa, previo el cumplimiento de las formalidades legales.
- b. De 3 a menos de 3.5, se califica como "regular". En este caso el Comité de Evaluación Docente entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias y buscará correctivos. La calificación de "regular" en la siguiente evaluación, genera la desvinculación por justa causa, previo cumplimiento de las formalidades legales.



c. Con 3.5 o más, se considera aprobada la evaluación. Si el profesor obtiene resultados de 3.5 y hasta 4, se califica como "satisfactorio". De más de 4 hasta

4.5 se califica como "bueno" y de más de 4.5 a 5 se califica como "excelente".

CAPITULO IX De la Cualificación Docente

Artículo 38°.- Es un proceso coherente con el de evaluación docente y supone un compromiso personal e institucional para promover la calidad de la educación, en búsqueda de la promoción humana del docente, la acreditación y el desarrollo institucional, mediante el fomento de todas las actividades académicas pertinentes.

PARAGRAFO: El proceso de cualificación docente será reglamentado mediante resolución de Rectoría.

Artículo 39°.- El Rector de la Corporación Universitaria, basado en el concepto emitido por el comité de evaluación docente, y mediante resolución, nombrará a los profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra.

PARAGRAFO 1: El Consejo Directivo, mediante acuerdo, hará constar la clasificación, antigüedad y puntaje, con las cuales se inicia la aplicación del presente acuerdo para cada uno de los profesores.

PARAGRAFO 2: La Evaluación docente es base para establecer el escalafón correspondiente en la Corporación Universitaria.

CAPITULO X De los Estímulos.

Artículo 40°.- Estímulos: A los docentes de la Corporación Autónoma de Nariño, se les podrá reconocer:

a. Con la representación de la Institución en certámenes académicos, científicos e investigativos, eventos culturales, sociales o deportivos. Esta representación conllevará el compromiso, por parte del docente, de desarrollar acciones específicas posteriores para la institución.



- b. Actualización, perfeccionamiento y complementación.- La Corporación organizará y auspiciará eventos de capacitación, actualización y perfeccionamiento del profesorado, con miras a elevar el nivel académico de la misma, de acuerdo con las necesidades de los programas y previo concepto del Consejo Directivo.
- c. Con la publicación de sus trabajos académicos en los medios de difusión institucionales o en otros renglones donde existe la posibilidad para la Corporación.
- d. Con el reconocimiento público de sus méritos docentes mediante resolución de rectoría.

CAPITULO XI

De los Distinciones Especiales

Artículo 41°.- Distinciones Especiales.- con fundamento en los méritos académicos o en los servicios distinguidos en el campo de la docencia o de la administración educativa, la Corporación Universitaria, podrá conceder las siguientes distinciones:

- a. Profesor Emérito
- b. Profesor Honorario

Artículo 42°.- Profesor Emérito.- será otorgado por el Consejo Directivo a solicitud del Rector o del Consejo Académico, al docente que haya ejercido su cargo por diez (10) años o más en la Corporación Autónoma de Nariño, por haberse destacado en la enseñanza o en la investigación, y no haber sido sancionado disciplinariamente.

Artículo 43°.- Profesor Honorario.- será otorgado por el Consejo Directivo a solicitud del Rector o del Consejo Académico, al docente que haya ejercido su cargo por veinte (20) años o más en la Corporación Autónoma de Nariño, por haberse destacado en la enseñanza, la investigación o la administración académica.

PARAGRAFO 1: Se entenderá que los profesores o funcionarios de la Corporación Universitaria que se hagan acreedores a una de las distinciones a que se refieren los dos capítulos anteriores, deberán haber prestado sus servicios con especial reconocimiento de distinción y aporte



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO REGLAMENTO DOCENTE

La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

al desarrollo académico o administrativo de la Corporación.

PARAGRAFO 2: Las distinciones académicas se otorgarán en sesión especial solemne realizada en reunión conjunta de los Consejos Académico y Directivo de la Institución.

CAPITULO XII Disposiciones varias.

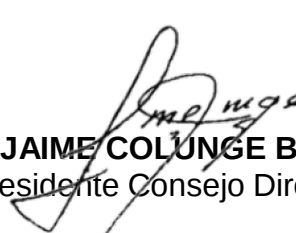
Artículo 44°.- Los vacíos o insuficiencias del presente Estatuto, serán corregidos por el Consejo Directivo de la Corporación, previo concepto del Consejo Académico.

Artículo 45°.- El Consejo Directivo será la máxima autoridad en la interpretación de las normas del Reglamento.

Artículo 46°.- El presente Reglamento rige a partir de la fecha de su expedición. COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los dieciocho días del mes Mayo de dos mil cinco (18-05-05)

Fdo.


TITO JAIME COLUNGE BENAVIDES
Presidente Consejo Directivo

Fdo.


CECILIA ORDÓÑEZ
Secretaria