



**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 6°.- 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 8º.- 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 9º.- La evaluación de los aspirantes estará constituida por dos aspectos: La hoja de vida y una entrevista con el Comité.

Artículo 10º.- 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



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

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.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

- 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.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

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



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

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.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

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.



La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

- 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



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 ORDOÑEZ
Secretaria