

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

ESTATUTO ACADÉMICO

LIBRO II

ESTATUTO PROFESORAL

Primera versión

San Juan de Pasto
Febrero 2026

LIBRO II ESTATUTO PROFESORAL

PARTICIPANTES SUB-COMISIÓN ESTATUTO PROFESORAL

FECHA DE INICIO: FEBRERO 12 - 2025, HASTA LA FECHA

▪ Directivas Universidad de Nariño

Rectora: Dra. Martha Sofía González Insuasti

Vicerrector Académico: Dr. Giraldo Javier Gómez Guerra – **Coordinador de la Subcomisión**

Secretaria General: Dra. Gloria del Pilar Londoño Martínez

Director de desarrollo académico de Pregrado: Mgr. Luis Obeymar Estrada Sapuyes

▪ Profesores(as) Universidad de Nariño

Mireya Uscátegui de Jiménez

Eduardo Delio Gómez López

Flor Dalila Riascos Delgado

Sonia Ximena Delgado Jojoa

Martha Isabel Urdanivia Alviz

Ignacio Primitivo Garcés Bucheli

Gloria Amparo Thomé Ponce

Graciela Salas Enríquez

Eduardo Rojas Peña

▪ Empleados(as)/Trabajadores(as) Universidad de Nariño

Bibiana Marlet Muñoz Ordoñez –Vicerrectoría Académica

Carmen Helena Montilla Eraso –Secretaria Asamblea Universitaria

▪ Colaboradores especiales | Asesores – Consultores

Dirección de Talento Humano: Elizabeth del Carmen Cabrera Ramos

Dirección de Instrucción Disciplinaria: Karina Sofía Benavides Moreno

Departamento Jurídico: Julio Javier Leyton Portilla – Director

Gabriela Martínez Cuaran – Funcionaria

Paola Andrea Revelo Martínez – Funcionaria

▪ Equipo Logístico

Coordinadora: Angela Dayanna Pantoja Mora

Monitoras: Dayanna Andrea Cabezas Vergel

Paola Ximena Cabrera Benavides

La siguiente tabla de contenido, se elabora con el fin de visualizar los títulos, capítulos y artículos del presente estatuto.

CONTENIDO

PREÁMBULO.....	4
TITULO 1 DEL OBJETO, APLICACIÓN Y ALCANCES DE ESTE ESTATUTO.....	4
CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES.....	4
TITULO 2 DE LA NATURALEZA, CARACTERIZACIÓN Y PROVISIÓN PROFESORAL	5
CAPITULO 1. NATURALEZA	5
CAPITULO 2. CARACTERIZACIÓN	5
CAPITULO 3. PROVISIÓN DE LA PLANTA PROFESORAL.....	7
TÍTULO 3 DE LOS DERECHOS y DEBERES DEL PROFESORADO	8
CAPÍTULO 1. DE LOS DERECHOS DEL PROFESORADO.....	8
CAPÍTULO 2. DE LOS DEBERES DEL PROFESORADO	9
TÍTULO 4 DEL ESCALAFÓN DEL ESTAMENTO PROFESORAL.....	11
CAPÍTULO 1. PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO.....	11
CAPITULO 2. PROFESORES CÁTEDRA	13
TÍTULO 5 DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTEGRAL PROFESORAL	14
CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES	14
CAPÍTULO 2. DE LA EVALUACIÓN	16
CAPÍTULO 3. DEL SEGUIMIENTO Y RECONOCIMIENTO	17
TITULO 6 DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	18
CAPITULO 1. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PROFESORES DE CARRERA	18
CAPITULO 2. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PROFESORES CÁTEDRA.....	19
CAPITULO 3. LA DESVINCULACIÓN PROFESORAL	20
TITULO 7 DEL BIENESTAR PROFESORAL.....	20
CAPITULO 1. DEL BIENESTAR DEL ESTAMENTO PROFESORAL	21
TITULO 8 DE LOS PROCESOS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS	22
CAPITULO 1. DE LOS PROCESOS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS	22

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

ESTATUTO ACADÉMICO

LIBRO II

ESTATUTO PROFESORAL

Primera versión

ACUERDO N.º X DEL X DE XXXXXX DE XXXX DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

PREÁMBULO

- En ejercicio de lo establecido constitucional y legalmente a través de las normas que regulan la educación superior en Colombia, en particular de lo concerniente a la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Carta Política de 1991, y de lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 30 de 1992 y en el Decreto 1279 de 2002
- De conformidad con lo estipulado en el marco normativo institucional a través del Estatuto General, el Proyecto Educativo Institucional -PEI-, el Plan de Desarrollo (2021-2032) y las Políticas de docencia incluidas en el Plan de Desarrollo.
- Consecuentes con los principios que orientan el Estatuto Académico de esta Institución: *Ética Académica, Autonomía Académica, Democracia Académica: participación y pluralismo, Responsabilidad Social y Academia, Justicia y Equidad en la Academia, Universalidad en la Academia, y Excelencia Académica.*
- En reconocimiento de la primordial importancia del estamento profesoral como gestor integral de las funciones académicas y administrativas de docencia, investigación e interacción social, y en la concreción de la misión, la visión y los objetivos institucionales en procura de una alta calidad académica
- Como reafirmación de los procesos democráticos que presidieron la construcción del presente Estatuto.
- Como condición garante del respeto a los derechos de los profesores que ejercen sus funciones en las seccionales, sedes o nodos, y de la precisión de sus deberes para el buen desarrollo de su labor académica,

El Consejo Superior de la Universidad de Nariño, promulga el siguiente Estatuto Profesoral

TITULO 1

DEL OBJETO, APLICACIÓN Y ALCANCES DE ESTE ESTATUTO

CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.1.1 Objeto. Regular las relaciones institucionales, académicas y administrativas, entre la Universidad de Nariño y el estamento profesoral reglamentariamente vinculado, disponiendo las particularidades de su caracterización, provisión y dedicación, deberes y derechos, escalafón, evaluación y seguimiento, situaciones administrativas, bienestar, procesos y acciones disciplinarias.

Artículo 1.1.2 Aplicación. Lo dispuesto en este Libro, se aplicará a todo el estamento profesoral de la Universidad de Nariño en las circunstancias académicas, administrativas y laborales en las cuales se encuentren, sin perjuicio de la remisión a otras normas en caso de existir vacío jurídico o cuando éstas les sean de mayor favorabilidad.

Artículo 1.1.3 Alcances. Compete al estamento profesoral vinculado reglamentariamente a la Universidad de Nariño para ejercer las labores académicas de docencia, investigación e interacción social, actividades inherentes, administrativas y complementarias a las funciones misionales.

TITULO 2

DE LA NATURALEZA, CARACTERIZACIÓN Y PROVISIÓN PROFESORAL

CAPITULO 1. NATURALEZA

Artículo 2.1.1 Para efectos del presente Libro, son profesores de la Universidad de Nariño quienes, habiendo ingresado mediante concurso de méritos establecido institucionalmente, cumplen con los correspondientes requerimientos para ejercer las labores académicas y administrativas y son nombrados, contratados y vinculados por resolución rectoral.

En tal virtud los profesores de la Universidad de Nariño son servidores públicos, con dedicaciones definidas y sujeción a la normatividad interna, y asumen sus funciones bajo los principios académicos del presente Estatuto.

CAPITULO 2. CARACTERIZACIÓN

Artículo 2.2.1. Caracterización Profesoral

La Universidad de Nariño reconoce la siguiente tipología profesoral, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes:

- 1. Profesor(a) de carrera:** son profesionales que ingresan mediante concurso público de méritos y se escalafonan según la normatividad nacional vigente; hacen parte de la planta institucional, tienen nombramiento en propiedad como tiempo completo o medio tiempo, para desarrollar actividades de docencia, investigación e interacción social y aquellas que se encuentran en la normatividad institucional vigente respecto a la labor académica; gozan de estabilidad laboral y sujeción a la carrera profesoral. Son empleados públicos, están amparados por un régimen nacional especial y no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el periodo de prueba.

2. **Profesor(a) cátedra:** son profesionales que ingresan por concurso público de méritos, se vinculan por resolución rectoral, no pertenecen a la carrera docente, se ubican en el escalafón según la reglamentación institucional. Son servidores públicos contratados por periodo académico a término definido para desarrollar actividades de docencia en áreas, componentes o equivalentes del concurso, o en aquellas que el comité curricular le asigne en virtud de su formación académica según la necesidad del servicio; adicionalmente, pueden realizar actividades de investigación, interacción social, administrativas o de representación.

PARAGRAFO 1. Quienes realizan docencia y otras actividades contempladas en su labor académica, tendrán una contratación de hasta 22 semanas semestrales o 44 anuales.

PARAGRAFO 2. Quienes realizan únicamente actividades de docencia tendrán una contratación por el número de semanas de clase y horas de docencia directa, además, del tiempo previsto para planeación y evaluación.

3. **Profesor(a) ocasional:** son aquellos(as) profesionales que, siendo requeridos transitoriamente por la Universidad, tendrán una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo hasta para dos periodos académicos en el caso de los programas semestrales o un periodo académico para los programas anuales. Desarrollarán funciones de docencia y de manera opcional se vincularán a proyectos de investigación e interacción social. Los(as) profesores(as) ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, son servidores públicos y su vinculación será reconocida mediante acto administrativo. En virtud de la autonomía universitaria, para la remuneración y el régimen prestacional se tendrán en cuenta la normatividad nacional e institucional vigentes.

PARAGRAFO 1. Para una nueva contratación como profesor(a) ocasional, debe haber una interrupción de al menos un periodo académico.

PARAGRAFO 2. Los profesores (as) cátedra podrán ser vinculados como profesores(as) ocasionales, sin perder su condición de cátedra al terminar el respectivo periodo.

4. **Profesor(a) con vinculación especial:** son profesionales vinculados sin concurso, hasta por un periodo académico, para desarrollar actividades de docencia. Se designan por resolución de la Vicerrectoría Académica a propuesta de los consejos de facultad quienes evaluarán la idoneidad y pertinencia de su quehacer; pueden tener remuneración a cargo de la Universidad de Nariño o de las entidades a las cuales pertenezcan. Hacen parte de esta tipología los siguientes:

4.1. Profesor (a) Hora cátedra por contrato especial: son profesionales que se vinculan por invitación pública para cubrir necesidades específicas exclusivas en el campo de la docencia en pregrado, para actividades relacionadas como cursos semestrales o anuales, cursos especiales, diplomados como opción de grado y cursos

de extensión. En ningún caso podrá permanecer por más de dos periodos académicos consecutivos bajo esta modalidad de vinculación.

PARÁGRAFO 1: Con base en la invitación pública, los departamentos deberán constituir bancos de hojas de vida para seleccionar docentes bajo esta modalidad, respetando el puntaje en orden descendente.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. La reglamentación sobre el puntaje será expedida por el Consejo Académico a propuesta de la Vicerrectoría Académica, en un periodo máximo de seis meses contados a partir de la expedición del presente estatuto.

4.2. Profesor(a) Visitante: son profesionales que, estando vinculados a una universidad o institución en el ámbito regional, nacional o internacional, se incorporan a la Universidad de Nariño para ejercer actividades de docencia, investigación o interacción social.

4.3 Profesor(a) Invitado(a): son profesionales o personas expertas en un campo del saber que tienen alta idoneidad, experticia, reconocimiento y trayectoria en un área específica de conocimiento o en saberes tradicionales o ancestrales, y son requeridos para que presten sus servicios a la Universidad de Nariño en el área de su especialidad.

4.4 Profesor(a) Ad Honorem: son profesionales con reconocida idoneidad y experiencia en un área de conocimiento, que colaboran de manera voluntaria en actividades académicas sin recibir remuneración. No tienen vinculación laboral con la Universidad.

4.5 Profesor(a) Jubilado(a): son profesores(as) jubilados(as) de la Universidad de Nariño que reciben una invitación especial del comité curricular, por necesidad del servicio en virtud de su experiencia docente, profesional, investigativa o administrativa; debe ostentar un puntaje de producción académica de por lo menos 120 puntos, o haber estado inscrito en el escalafón universitario en la categoría de titular, o haber desempeñado cargos administrativos por lo menos durante tres años. Además, deberá cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- a) Estar adscrito a un grupo de investigación o interacción social con proyecto vigente en el Sistema de Investigaciones de la Universidad o de otra entidad nacional o internacional debidamente reconocida.
- b) Estar vinculados a un grupo de investigación registrado o reconocido por MINCIENCIAS.

CAPITULO 3. PROVISIÓN DE LA PLANTA PROFESORAL

Artículo 2.3.1 La provisión de la planta profesoral de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad de Nariño se realizará a partir del plan de vinculación profesoral aprobado por el Honorable Consejo Superior.

Artículo 2.3.2 La provisión de la planta profesoral cátedra se realizará atendiendo las necesidades de las unidades académicas.

Artículo 2.3.3 La provisión de la planta profesoral de hora cátedra se realizará de manera eventual cuando las cátedras no puedan ser atendidas por los profesores vinculados a través de concursos.

Artículo 2.3.4 La provisión de la planta profesoral de la Universidad de Nariño se realizará mediante concursos de méritos o en casos excepcionales por invitación especial; se reglamentará mediante actos administrativos particulares discutidos y concertados con departamentos y facultades, y aprobados por los órganos colegiados correspondientes.

TÍTULO 3

DE LOS DERECHOS y DEBERES DEL PROFESORADO

CAPÍTULO 1. DE LOS DERECHOS DEL PROFESORADO

Artículo 3.1.1 Los Derechos: son prerrogativas reconocidas a quienes ejercen labores académicas, de docencia, investigación y de interacción social, actividades inherentes, administrativas y complementarias a las funciones misionales.

Artículo 3.1.2 Derechos Académicos, Profesionales, Laborales y Administrativos

- a) Beneficiarse de las prerrogativas establecidas en la Constitución Política, de las Leyes, Estatuto General y demás normas de la Institución.
- b) Ejercer el principio de libertad de cátedra, en correspondencia con el avance de los procesos de investigación, interacción social, los desarrollos disciplinares e interdisciplinares, curriculares, pedagógicos, didácticos y evaluativos.
- c) Aplicar a programas de formación, actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico, conforme a los planes institucionales.
- d) Decidir sobre la propiedad intelectual derivada de su productividad académica, investigativa y de creación, según las normas nacionales y los reglamentos institucionales.
- e) Desempeñar las funciones de docencia, investigación e interacción social en coherencia con las áreas de formación relacionadas con su vinculación contractual, además de las actividades administrativas y de representación a que haya lugar.
- f) Ser reconocido por méritos académicos excepcionales y servicios sobresalientes mediante distinciones otorgadas a nivel internacional, nacional, regional e institucional.
- g) Contar con mecanismos oportunos y efectivos para la revisión y rectificación de evaluaciones académicas y laborales.

- h) Obtener una remuneración justa y el reconocimiento de prestaciones sociales conforme a la ley y a las disposiciones universitarias.
- i) Acceder a licencias, permisos, comisiones y períodos sabáticos según lo establecido en la normativa institucional vigente.
- j) Tener garantía de estabilidad laboral en el ejercicio de las funciones académicas asignadas, de acuerdo con las normas institucionales establecidas.
- k) Disponer de las garantías del debido proceso en las situaciones que lo ameriten.
- l) Ser promovido en el escalafón docente de acuerdo con los requisitos establecidos para tal fin.

Artículo 3.1.3 Derechos de participación, representación y asociación.

- a) Participar en calidad de representante, en las discusiones y decisiones de los órganos directivos y asesores de la Institución, con derecho a voz y voto, y a elegir y ser elegido, conforme a la normatividad interna.
- b) Elegir y ser elegido en los cargos de dirección universitaria reglamentados en la normatividad vigente.
- c) Participar en los diferentes escenarios académicos convocados por los órganos colegiados, directivos, estamentos y agremiaciones debidamente conformadas, para el análisis, discusión y consolidación de propuestas.
- d) Representar a la Universidad de Nariño por invitación o delegación en eventos académicos, administrativos o de gestión en el ámbito regional, nacional e internacional.
- e) Ejercer la libertad de asociación y expresión dentro de los límites de la Constitución y la Ley.
- f) Participar en concursos profesoraes y en procesos de admisión conforme a las normativas vigentes.
- g) Hacer parte con voz y voto en las Asambleas Profesorales Universitarias, de Facultad, de Departamento y de Programa.

Artículo 3.1.4 Derechos de Bienestar y Beneficios

- a) Recibir trato respetuoso de parte de directivos, empleados y trabajadores, personal administrativo, profesoral y estudiantil.
- b) Disponer de espacios físicos adecuados y condiciones logísticas para el desarrollo de las actividades laborales y de bienestar.
- c) Favorecerse de los incentivos que establezcan la ley y las disposiciones institucionales, así como de las prerrogativas y las conquistas concertadas en las negociaciones colectivas, sindicales o gremiales.
- d) Disfrutar de los programas de bienestar universitario.
- e) Gozar de espacios libres de humo, de ruido, de consumo de licor y sustancias psicoactivas y de condiciones físicas y ambientales que permitan la adecuada movilidad.

CAPÍTULO 2. DE LOS DEBERES DEL PROFESORADO

Artículo 3.2.1 Los Deberes: son las obligaciones y responsabilidades que el estamento profesoral debe cumplir para garantizar el buen funcionamiento de la Universidad y el

desarrollo adecuado de las funciones misionales. Los deberes implican que profesores y profesoras actúen bajo las normas que rigen su profesión, con responsabilidad, respeto por la diversidad de pensamiento y compromiso con los fundamentos filosóficos, epistemológicos y éticos institucionales.

Artículo 3.2.2 Deberes Éticos y de Convivencia

- a) Cumplir con las obligaciones establecidas en la Constitución, las leyes, el Estatuto General y las normas institucionales.
- b) Observar normas de conducta acordes con la dignidad del cargo y la Institución.
- c) Ejercer las funciones misionales con objetividad y respeto a la diversidad de pensamiento.
- d) Ejercer su labor con ética profesional, objetividad y respeto a la diversidad de pensamiento.
- e) Desempeñar sus funciones con responsabilidad, eficiencia y compromiso.
- f) Actuar con dignidad y respeto en todos los ámbitos de su quehacer profesoral.
- g) Tratar con respeto a colegas, estudiantes y personal administrativo.
- h) Representar a la Universidad de manera responsable y digna.
- i) Abstenerse de realizar actos de discriminación, acoso y condicionamiento de cualquier índole.
- j) No presentarse en estado de embriaguez, bajo influencia de narcóticos o sustancias psicoactivas en los espacios institucionales, o en representaciones de la Universidad.
- k) No consumir, ni propiciar la distribución de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas en los espacios académicos.
- l) Adoptar prácticas responsables y sostenibles con el ambiente, los recursos naturales y el uso de los servicios públicos en todas las sedes de la Universidad de Nariño.
- m) Privarse de utilizar el nombre de la Institución o de sus dependencias, con fines comerciales o particulares sin autorización.
- n) Abstenerse de incurrir en las inhabilidades y conflictos de interés establecidos por la ley y las normas institucionales.
- o) Inhibirse de promover acciones de calumnia, discriminación, difamación y violencia simbólica, física, psicológica o de cualquier índole.
- p) Cumplir y hacer cumplir el reglamento de prácticas académicas internas y externas a la Institución.
- q) No abandonar ni suspender injustificadamente sus labores.

Artículo 3.2.3 Deberes Académicos y Profesionales

- a) Asistir puntualmente a sus actividades académicas y cumplir con la jornada laboral pactada.
- b) Atender de manera responsable y oportuna los compromisos académicos asumidos, conforme a la labor académica asignada, en correspondencia con lo dispuesto en el proyecto educativo del programa.
- c) Presentar informes por periodo académico de sus actividades docentes, investigativas, de interacción social y las demás asignadas en la labor académica, conforme a los requerimientos institucionales.
- d) Asistir a las reuniones laborales convocadas por las autoridades universitarias y cumplir con las tareas asignadas.

- e) Hacer uso responsable y adecuado de los equipos, mobiliario, insumos y espacios físicos de la Universidad.
- f) Trabajar dialéctica y asertivamente en el aula, la coherencia curricular institucional haciendo efectiva la implementación del Proyecto Educativo Institucional-PEI, Proyecto Educativo de Facultad-PEFA y Proyecto Educativo de Programa-PEP.
- g) Cumplir con los trámites académicos y administrativos respetando el conducto regular establecido en la Universidad.
- h) Cursar la cátedra UDENAR diseñada para fortalecer la formación profesoral, el conocimiento, la pertenencia y la identidad institucional, que se ofrecerá semestralmente cada dos años para profesores nuevos, bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica.

TÍTULO 4

DEL ESCALAFÓN DEL ESTAMENTO PROFESORAL

CAPÍTULO 1. PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO

Artículo 4.1.1 El escalafón profesoral tiene por objeto la promoción de las y los profesores de conformidad con la evaluación académica integral, el desarrollo profesoral y la productividad académica. Para tales efectos, este estatuto establece los requisitos para el ingreso y ascenso a la carrera profesoral del estamento dentro de cada categoría.

Artículo 4.1.2 En orden a la normatividad nacional vigente, el escalafón profesoral universitario comprende las siguientes categorías:

- a) Profesor Auxiliar
- b) Profesor Asistente
- c) Profesor Asociado
- d) Profesor Titular

Artículo 4.1.3 Son requisitos para ser Profesor Auxiliar de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Tener un (1) año de vinculación como profesor de tiempo completo o de medio tiempo.
- b) Poseer un puntaje superior a 200 puntos para tiempo completo o 100 puntos para medio tiempo, de acuerdo a la evaluación de su hoja de vida.
- c) Haber sido recomendada su admisión al escalafón, por el Consejo de Facultad a través de acto administrativo.

Artículo 4.1.4 Son requisitos para ascender a Profesor Asistente de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Haber sido Profesor Auxiliar durante tres (3) años en la Universidad de Nariño o su equivalente en otra Universidad oficialmente reconocida.
- b) Poseer un puntaje superior a 250 puntos para tiempo completo o 125 puntos para medio tiempo de acuerdo a la evaluación de su hoja de vida.

- c) Haber sido recomendado su ascenso por el Consejo de Facultad a través de acto administrativo.

Artículo 4.1.5 Son requisitos para ascender a Profesor Asociado de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Haber sido Profesor Asistente durante cinco (5) años en la Universidad de Nariño o su equivalente en otra Universidad oficialmente reconocida.
- b) Poseer un puntaje superior a 300 puntos para tiempo completo o 150 puntos para medio tiempo en la evaluación de su hoja de vida.
- c) Elaborar y sustentar ante homólogos de otras Instituciones, un (1) trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades. Los criterios para la elaboración del trabajo serán reglamentados por el Consejo Académico o el que haga sus veces.
- d) Haber sido recomendado su ascenso por el Consejo de Facultad a través de acto administrativo.

Artículo 4.1.6 Son requisitos para ascender a Profesor Titular de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Haber sido Profesor Asociado durante cinco (5) años en la Universidad de Nariño o su equivalente en otra Universidad oficialmente reconocida.
- b) Poseer un puntaje mínimo de 500 puntos para tiempo completo, y mínimo de 200 puntos para medio tiempo en su hoja de vida.
- c) Elaborar y sustentar ante homólogos de otras Instituciones dos (2) trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o las humanidades. Los criterios para la elaboración de los trabajos serán reglamentados por el Consejo Académico o el que haga sus veces.
- d) Haber sido recomendado su ascenso por el Consejo de Facultad a través de acto administrativo.

PARAGRAFO 1. Cuando un profesor que ingrese por concurso a la Universidad, proviene de una universidad pública y ostenta la calidad de profesor ASOCIADO o TITULAR en el escalafón docente de la norma vigente, le podrá ser reconocida tal condición, siempre y cuando se haya seguido el procedimiento normativo establecido a nivel nacional.

PARAGRAFO 2. La Vicerrectoría Académica presentará ante el Consejo Académico, la reglamentación correspondiente al reconocimiento de la productividad académica para efectos de ascenso.

Artículo 4.1.7 Son funciones del Profesor Auxiliar de tiempo completo o de medio tiempo: Desarrollar las actividades de docencia, según reglamentación vigente.

- a) Colaborar con los trabajos de investigación e interacción social del Departamento o Facultad y participar en los grupos de trabajo o actividades que se le señale en su labor académica semestral o anual.
- b) Las demás que le señalen la Universidad de Nariño o sus reglamentos.

Artículo 4.1.8 Son funciones del Profesor Asistente de tiempo completo o de medio tiempo:

Desarrollar actividades de docencia, según reglamentación vigente.

- a) Participar en proyectos de investigación aprobados por la VIIS o hacer parte de grupos de investigación reconocidos o escalafonados por MINCIENCIAS o adelantar sus propios trabajos de investigación o interacción social.
- b) Las demás que le señalen la Universidad de Nariño o sus reglamentos.

Artículo 4.1.9 Son funciones del Profesor Asociado de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Desarrollar actividades de docencia, según reglamentación vigente.
- b) Integrar o coordinar grupos de investigación inscritos en el sistema de investigaciones de la Universidad de Nariño o reconocidos por MINCIENCIAS acorde a la normatividad vigente.
- c) Desarrollar trabajos de investigación o elaborar textos de estudio en las materias de su especialidad, según reglamentación vigente.
- d) Asistir a congresos, simposios o reuniones de carácter regional o nacional para dar a conocer el resultado de sus investigaciones.
- e) Las demás que le asigne la Universidad de Nariño

Artículo 4.1.10 Son funciones del Profesor Titular de tiempo completo o de medio tiempo:

- a) Desarrollar las actividades de docencia, según reglamentación vigente.
- b) Desarrollar los trabajos de investigación o interacción social, o elaborar textos de estudio en las materias de su especialidad, según reglamentación vigente.
- c) Coordinar grupos de investigación o líneas de Investigación.
- d) Las demás que le asigne la Universidad de Nariño.

CAPITULO 2. PROFESORES CÁTEDRA

Artículo 4.2.1 Del Escalafón. El escalafón de los(as) profesores(as) cátedra vinculados mediante concurso de méritos comprende las siguientes categorías: 1. Auxiliar. 2. Asistente. 3. Asociado(a). 5. Titular.

PARAGRAFO 1. Los(as) profesores(as) que se vinculan por primera vez a la Universidad de Nariño ingresará al escalafón profesoral en la categoría de Auxiliar, incluso durante el periodo de prueba.

PARAGRAFO 2. La Vicerrectoría Académica presentará ante el Consejo Académico, la reglamentación correspondiente al reconocimiento de la productividad académica para efectos de ascenso.

Artículo 4.2.2. Los Requisitos y Equivalencias.

Para ser **Profesor(a) Asistente** se requiere:

- a) Tener título mínimo de especialista en el área que requiere de su desempeño o en áreas relacionadas con educación universitaria.
- b) Tener experiencia mínima de un (1) año en la Universidad de Nariño en la categoría de profesor auxiliar o su equivalente en una universidad legalmente reconocida.
- c) Tener un concepto favorable del respectivo Comité Curricular sobre su desempeño

docente, basado en la evaluación dispuesta en el presente Acuerdo, o de la dependencia y norma correspondiente, para el caso de otras universidades legalmente reconocidas.

PARAGRAFO. A esta categoría se podrá acceder directamente, cuando el profesor(a) tenga título de maestría en el área en que se requiere su desempeño o en áreas relacionadas con educación universitaria.

Para ser **Profesor(a) Asociado** se requiere:

- a) Haber sido profesor asistente durante tres (3) años en la Universidad de Nariño, o su equivalente en otra universidad legalmente reconocida.
- b) Tener un concepto favorable del Comité Curricular sobre su desempeño docente, en los dos últimos años, basado en la evaluación dispuesta en el presente Acuerdo.
- c) Presentar un trabajo que constituya un aporte a la docencia, a la investigación o la interacción social que haya sido realizado en los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita el ascenso.

PARAGRAFO. A esta categoría se podrá acceder directamente, cuando el profesor(a) tenga título de doctorado en el área en que se requiere su desempeño o en áreas relacionadas con educación y acreditar una experiencia profesional mínima de dos (2) años.

Para ser **Profesor(a) Titular** se requiere:

- a) Haber sido profesor asociado durante cinco (5) años en la Universidad de Nariño o su equivalente en otra universidad oficialmente reconocida.
- b) Presentar dos trabajos que constituyan un aporte a la docencia, a la investigación o la interacción social que hayan sido realizados en los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita el ascenso.
- c) Tener el concepto favorable del Comité Curricular sobre su desempeño docente, en los dos últimos años, basado en la evaluación dispuesta en el presente Acuerdo.

PARAGRAFO. A esta categoría se podrá acceder directamente, cuando el docente tenga título de Doctorado en el área en que se requiere su desempeño o en áreas relacionadas con educación universitaria, una experiencia docente e investigativa mínima de 5 años y una productividad mínima de 30 puntos.

TÍTULO 5

DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTEGRAL PROFESORAL

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5.1.1 Definición. El seguimiento y evaluación integral profesoral es un proceso participativo, holístico, permanente, continuo, sistemático y crítico dirigido a identificar, obtener y proporcionar información de valor, que se constituye en una estrategia para el

mejoramiento, la reflexión y la orientación conducente a la toma de decisiones, en el marco del desarrollo de las funciones misionales.

Artículo 5.1.2 Finalidad. Los propósitos del seguimiento y evaluación integral profesoral son:

- a) Contribuir al mejoramiento integral continuo del profesor(a).
- b) Desarrollar políticas y estrategias que permitan una superación personal y académica del profesorado.
- c) Elevar la calidad del servicio educativo.
- d) Fortalecer la cultura de la evaluación institucional para contribuir a la formación integral de los actores que intervienen en la vida académica.
- e) Fomentar valores, actitudes y conductas que propicien la construcción de nuevas relaciones con el conocimiento a través de la innovación y el cambio.
- f) Propiciar programas de actualización profesional y capacitación en los ejes misionales.
- g) Establecer criterios que le permitan a la Universidad orientar las actividades docentes, investigativas y de interacción social.
- h) Adoptar las medidas académicas, administrativas, financieras y reglamentarias tendientes a reconocer los méritos y subsanar las deficiencias detectadas.

Artículo 5.1.3 Criterios a evaluar. En concordancia con el plan de trabajo profesoral, la evaluación integral considera:

- a) Compromiso con la docencia.
- b) Compromiso con la investigación.
- c) Compromiso con la interacción social.
- d) Compromisos administrativos.
- e) Actividades de representación.
- f) Actividades transversales.
- g) Relaciones Interpersonales.
- h) Autoevaluación y reflexión pedagógica.

Artículo 5.1.4 Responsables de la Evaluación. Acorde con los criterios de evaluación definidos, participarán en el desarrollo de la evaluación profesoral:

- a) En docencia: estudiantes, director de departamento o coordinador de programa, según sea el caso. Cuando el servicio se preste a un departamento distinto al de adscripción, también evaluarán los directores de los otros departamentos.
- b) En la investigación: Comité de Investigación e Interacción Social del CIIS- de la Facultad y el comité curricular del programa, el director del grupo de investigación; y cuando el evaluado sea el director lo evaluará el grupo de investigación.
- c) En la interacción Social: Comité de Investigación e Interacción Social del CIIS - de la Facultad y el comité curricular del programa.
- d) En lo administrativo: jefe inmediato y los órganos colegiados correspondientes.
- e) En actividades de representación: la(s) personas designadas por el órgano colegiado en el cual se hace la representación.
- f) En las actividades transversales: director de departamento o coordinador de programa, según sea el caso.

- g) En las relaciones Interpersonales: es realizada por estudiantes, docentes y personal administrativo adscritos a la misma unidad académico administrativa y directores de sedes y seccionales según el caso.
- h) Autoevaluación y reflexión integral: la realiza cada profesor(a).

Artículo 5.1.5 Temporalidad de la Evaluación. La evaluación será continua, procesual y permanente y se debe llevar a cabo por cada responsable al menos una vez por periodo académico o una vez por ciclo según corresponda. Los comités curriculares, consejos de facultad revisarán el histórico de evaluaciones mínimo dos veces por periodo académico y realizarán la respectiva retroalimentación a la actividad profesoral, la dirección del departamento se encargará del seguimiento del proceso y su operatividad.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico reglamentará lo pertinente.

CAPÍTULO 2. DE LA EVALUACIÓN

Artículo 5.2.1 Operativización de la Evaluación. La Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, será la responsable de disponer un sistema de información que cumpla con los requerimientos y atienda las particularidades de cada uno de los programas en relación con los criterios y tiempos definidos para el proceso.

Artículo 5.2.2 La evaluación integral profesoral es condición necesaria para su ubicación y promoción en el escalafón y para el otorgamiento de estímulos económicos y distinciones.

PARÁGRAFO: en la eventualidad de no realizarse la evaluación integral profesoral, por disposición u omisión de la Universidad, no se suspenderá su acreditación, ni tampoco los incentivos que legítimamente puedan otorgarse a los profesores, de acuerdo con el máximo beneficio reglamentado por la Universidad o el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 5.2.3 Funciones del Comité Curricular para el desarrollo de este proceso:

- a) Procesar, analizar y consolidar la información proveniente del sistema de evaluación profesoral, acorde con la temporalidad establecida en este estatuto.
- b) Proteger la integridad y la confidencialidad de la información recolectada.
- c) Resolver los impedimentos, recusaciones y reclamos que se presenten.
- d) Tramitar y decidir los recursos de reposición en primera instancia y conceder el de apelación ante el Consejo de Facultad, donde termina la vía gubernativa.
- e) Consolidar mediante acuerdo la información resultante y formalizar la entrega de resultados individuales a los profesores.
- f) Analizar el indicador de evaluación integral docente, en correspondencia al requerimiento del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad de Nariño.
- g) Realizar el seguimiento correspondiente a los docentes con resultados consolidados en la evaluación integral con calificaciones en las categorías de transición, debilidad o gran debilidad.
- h) Establecer un reconocimiento a los profesores valorados con fortaleza y gran fortaleza a través de un acto administrativo.

Artículo 5.2.4 Resultados de la Evaluación Integral Profesor. los resultados se expresarán de manera cuantitativa en escala de 0 a 100 y cualitativa en términos de: Gran Fortaleza, Fortaleza, Transición, Debilidad y Gran Debilidad.

PARÁGRAFO: el Consejo Académico reglamentará lo pertinente.

CAPÍTULO 3. DEL SEGUIMIENTO Y RECONOCIMIENTO

Artículo 5.3.1 Si en uno de los aspectos que hacen parte de los criterios definidos en el Artículo 5.1.3, que constituyen la evaluación integral, un profesor obtiene calificaciones de Transición, Debilidad o Gran Debilidad, el Comité Curricular deberá concertar un plan de mejoramiento y aprobarlo, siempre y cuando pueda evidenciarse un resultado de mejora en los siguientes dos (2) periodos académicos. Además, el profesor deberá firmar un acta de compromiso, donde se responsabilice de informar al Comité Curricular sobre el inicio y desarrollo del plan, el acta contendrá las repercusiones disciplinarias en caso de no acatar lo pactado en el plan de mejora.

PARÁGRAFO: será responsabilidad del Sistema Interno de Gestión de Calidad establecer los formatos para la implementación del plan de mejoramiento y el acta de compromiso, con la asesoría de la Oficina de Control Interno y de Desarrollo Académico.

Artículo 5.3.2 Para efectos de la estabilidad de los docentes vinculados por concurso, la calificación deberá ser Fortaleza o Gran Fortaleza. En caso de que después de un periodo académico de haber implementado el plan de mejoramiento, persistan las evaluaciones con resultados de Transición, Debilidad o Gran Debilidad, se iniciará el proceso de evaluación y análisis por parte de las unidades académico-administrativas de gestión y prevención. Si la situación persiste por dos periodos después de haber implementado el plan de mejoramiento, se adelantarán las acciones disciplinarias del caso.

Artículo 5.3.3 Los profesores que ingresaron a la Universidad sin haber adelantado concurso, y que obtengan como resultado en una evaluación integral calificaciones en Transición, Debilidad o Gran Debilidad, no podrán volver a ser contratados.

Artículo 5.3.4 Reconocimientos por la Evaluación Integral Profesor. Será responsabilidad del Comité Curricular, mediante acuerdo resaltar la labor de los profesores que obtuvieron resultados de Gran Fortaleza o Fortaleza en todos los criterios que conforman la evaluación integral. Se hará la anotación respectiva en la hoja de vida de los profesores.

TITULO 6 DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPITULO 1. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PROFESORES DE CARRERA

Artículo 6.1.1 Situaciones administrativas. Los profesores de carrera a los que hace referencia el artículo 2.2.1 numeral 1, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo: cuando el profesor(a) esté ejerciendo sus actividades de labor académica sin condiciones excepcionales o especiales.
- b) En licencia: cuando el profesor(a) temporalmente no ejerce sus funciones habituales de labor académica por razones debidamente justificadas y certificadas. Es un derecho protegido por la ley bajo un procedimiento formal y con documentación de respaldo. Las licencias reconocidas y remuneradas son: luto, incapacidad, maternidad, paternidad, parental compartida, parental flexible de tiempo parcial, parental por adopción.
- c) Licencias no remuneradas: son las que solicita por escrito el profesor(a) hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos por año, prorrogables hasta por treinta (30) días más; son autorizadas mediante acto administrativo de rectoría, previo aval del jefe inmediato. La licencia no podrá ser revocada, pero si puede ser renunciada por el beneficiario. Salvo las excepciones legales, durante las licencias no podrán desempeñarse otros cargos públicos.
- d) Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el Rector(a) decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
- e) En permiso remunerado: cuando el profesor(a) se encuentra temporalmente autorizado(a) para ausentarse con motivo justificado; estos permisos se conceden de la siguiente manera: por un día el jefe inmediato; hasta por tres días el decano; hasta por cinco días, la oficina de Talento Humano. Estos permisos no son acumulables, podrán ser otorgados por un máximo de cinco días al año y en todos los casos deben ser reportados por quien los autoriza, a la oficina de Talento Humano para su registro.
- f) En ejercicio de funciones administrativas internas por encargo: cuando el profesor (a) cumple temporalmente tareas que no son propias de su labor académica habitual, por vacancia temporal o definitiva del titular. La encargatura se designa mediante acto administrativo de Rectoría y se registra en la hoja de vida.
- g) En vacaciones: cuando el profesor (a) se encuentra en su periodo legal de descanso anual.
- h) En suspensión del ejercicio de sus funciones: Cuando el profesor (a) es separado temporalmente de su cargo, por motivos administrativos, fiscales, judiciales o disciplinarios y en consecuencia, no puede ejercer sus funciones por un periodo determinado. Esta situación se ejecuta mediante acto administrativo.
- i) En comisión: Cuando el profesor (a) es autorizado(a) para cumplir temporalmente funciones en un rol diferente al de su labor académica habitual. Las comisiones pueden ser total o parcialmente remuneradas, o ad honorem y son:
 - De estudio

- Académicas
 - De gestión
 - Administrativas internas y externas
 - De investigación posdoctoral
 - De capacitación
- j) Estas comisiones se rigen por el Acuerdo 034 del 26 de agosto de 2021 o por la norma que lo derogue, revoque o modifique.
- k) En período sabático: cuando el profesor (a) ha sido autorizado para dedicarse a actividades de investigación o producción académica por un periodo de un año, al final del cual debe presentar los resultados establecidos en los compromisos adquiridos. El periodo sabático es aprobado por la Rectoría según los procedimientos y requisitos establecidos en la norma correspondiente.

PARAGRAFO 1. Al vencerse el periodo de cualquiera de las situaciones administrativas descritas, el profesor(a) deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no las reasume, incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente estatuto.

PARAGRAFO 2. El profesor(a) que se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas no pierde sus derechos constitucionales de participación, decisión y elección, con excepción a lo previsto en el literal g del presente artículo.

CAPITULO 2. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PROFESORES CÁTEDRA

Artículo 6.2.1 Situaciones administrativas. Los profesores cátedra a los que hace referencia el artículo 2.2.1 numeral 2, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo: cuando el profesor(a) esté ejerciendo sus actividades de labor académica sin condiciones excepcionales o especiales.
- b) En licencia: cuando el profesor(a) temporalmente no ejerce sus funciones habituales de labor académica por razones debidamente justificadas y certificadas. Es un derecho protegido por la ley bajo un procedimiento formal y con documentación de respaldo. Las licencias reconocidas y remuneradas son: luto, incapacidad, maternidad, paternidad, parental compartida, parental flexible de tiempo parcial, parental por adopción.
- c) En permiso remunerado: cuando el profesor(a) se encuentra temporalmente autorizado(a) para ausentarse con motivo justificado. Para conceder este tipo de permisos debe existir un plan de trabajo concertado por escrito entre profesores y estudiantes y avalado por el director de departamento, sin que se afecte la calidad y el cumplimiento de los compromisos académicos. Estos permisos se conceden de la siguiente manera: por un día el jefe inmediato; hasta por tres días el decano; hasta por cinco días, la oficina de Talento Humano. Estos permisos no son acumulables, podrán ser otorgados por un máximo de cinco días en un año calendario y en todo caso deben ser reportados por quien los autoriza, a la oficina de Talento Humano para su registro.
- d) En ejercicio de funciones administrativas internas por encargo: cuando el profesor (a) cumple temporalmente tareas que no son propias de su labor académica habitual, por

vacancia temporal o definitiva del titular. La encargatura se designa mediante acto administrativo de Rectoría y se registra en la hoja de vida.

- e) En suspensión del ejercicio de sus funciones: Cuando el profesor (a) es separado temporalmente de su cargo, por motivos administrativos, fiscales, judiciales o disciplinarios y en consecuencia, no puede ejercer sus funciones por un periodo determinado. Esta situación se ejecuta mediante acto administrativo.
- f) En comisión: Cuando el profesor (a) es autorizado(a) para cumplir temporalmente funciones en un rol diferente al de su labor académica habitual. Las comisiones pueden ser total o parcialmente remuneradas, o ad honorem y son:
 - Académicas
 - De gestión
 - De capacitación

PARAGRAFO 1. Estas comisiones serán reglamentadas por el Consejo Académico.

PARAGRAFO 2. Al vencerse el periodo de cualquiera de las situaciones administrativas descritas, el profesor(a) deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no las reasume, incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente estatuto.

PARAGRAFO 3. El profesor(a) que se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas no pierde sus derechos constitucionales de participación, decisión y elección.

CAPITULO 3. LA DESVINCULACIÓN PROFESORAL

Artículo 6.3.1 Desvinculación: La cesación en el ejercicio de las funciones profesoraes, se produce en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria, no motivada y formalmente aceptada.
- b) Por vencimiento del período para el que fue nombrado.
- c) Por no ratificación en el periodo de prueba para los profesores no escalafonados.
- d) Por destitución como resultado de un proceso disciplinario.
- e) Por abandono del cargo.
- f) Por invalidez absoluta o incapacidad permanente total que le impida el correcto ejercicio del cargo.
- g) Por retiro con derecho a pensión de jubilación, cuando se trate de profesores de tiempo completo o medio tiempo, sin perjuicio de su vinculación como profesor hora cátedra, siempre y cuando cumpla los requisitos institucionales y no haya llegado a la edad de retiro forzoso.
- h) Por haber llegado a la edad de retiro forzoso.

TITULO 7 DEL BIENESTAR PROFESORAL

CAPITULO 1. DEL BIENESTAR DEL ESTAMENTO PROFESORAL

Artículo 7.1.1 El bienestar profesoral para la Universidad de Nariño en todas sus sedes y seccionales, se concibe como las condiciones de equilibrio armónico y sostenido en los distintos aspectos que inciden tanto en el ejercicio de las funciones misionales en la Institución como su calidad de vida, sus vínculos familiares y su entorno, lo cual incluye:

- a) El bienestar físico: comprende la salud general, la prevención de enfermedades y el fomento de hábitos saludables
- b) El bienestar mental: comprende el manejo del estrés, la ansiedad y la gestión de las emociones.
- c) El bienestar laboral: comprende los ambientes de trabajo bajo condiciones adecuadas en consonancia con la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST.
- d) El bienestar sociocultural: comprende el clima organizacional y las relaciones interpersonales sanas.
- e) El bienestar del entorno y la vida familiar: comprende diversas oportunidades para el disfrute de su tiempo libre y de su entorno familiar.

Artículo 7.1.2. La Universidad de Nariño se apoya en el Sistema de Bienestar Universitario para implementar programas y servicios tendientes a cumplir con los aspectos descritos en el artículo 7.1.1.

Artículo 7.1.3 Son acciones institucionales orientadas al bienestar profesoral:

- a) Planificar e implementar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad física, mental y laboral bajo la dirección y gestión de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST.
- b) Facilitar escenarios de escucha activa que favorezcan la expresión y regulación emocional.
- c) Respetar los tiempos de descanso y desconexión digital.
- d) Fomentar la cultura del respeto entre los miembros de la comunidad educativa en los espacios de ejecución de sus labores, así como en las zonas abiertas dentro de la Institución.
- e) Preservar el derecho a gozar de espacios libres de: ruido, humo, sustancias psicoactivas y de elementos tóxicos, a través de la aplicación de la norma nacional e institucional.
- f) Velar por el cumplimiento de las políticas nacionales e institucionales de respeto por las diferencias, la diversidad y la inclusión.
- g) Aplicar acciones enfocadas a evitar la Violencia Basada en Género (VBG) en correspondencia con la normatividad vigente.
- h) Mantener y actualizar la catedra UDENAR para fortalecer el conocimiento, la apropiación y la pertenencia institucional del estamento profesoral.

- i) Adecuar y facilitar espacios físicos apropiados para el desarrollo del trabajo académico extra clase y para el aprovechamiento del tiempo libre.

TITULO 8

DE LOS PROCESOS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS

CAPITULO 1. DE LOS PROCESOS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS

Basado en la Ley 1952 de 2019, Ley 2094 de 2021 y demás normativas complementarias—
Código General Disciplinario.

Artículo 8.1.1 Principios rectores. Los procesos y acciones disciplinarias de los profesores(as) se enmarcan en los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, favorabilidad, debido proceso, derecho a la defensa, doble instancia, imparcialidad, igualdad, dignidad humana, proporcionalidad, *non bis in idem*, *no reformatio in peius*, publicidad, culpabilidad y razonabilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, o las normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

Artículo 8.1.2 Ámbito de aplicación. Esta normativa se aplica a toda la comunidad profesoral de la Universidad, independientemente de su modalidad de vinculación, siempre que ejerzan funciones de docencia, investigación, interacción social, administrativas, de representación o complementarias; de conformidad con el Código General Disciplinario.

Artículo 8.1.3 Prohibiciones. Además de las establecidas en el Código General Disciplinario, y en ejercicio de la autonomía universitaria, se contemplan las siguientes prohibiciones:

- a) Transgredir los principios rectores institucionales contemplados en el Estatuto General.
- b) Incumplir los principios y lineamientos establecidos en los estatutos misionales y en los proyectos educativos institucional, de facultad y de programa.
- c) Asumir conductas antiéticas contra las personas, bienes inmuebles, muebles, procesos y la seguridad informática.
- d) Falsificar o manipular documentos, registros o información oficial de la Institución, ya sea en formato físico o digital.
- e) Hacer uso indebido de las funciones conferidas en la labor académica con propósitos de beneficio propio o de terceros.
- f) Desarrollar procesos y/o actividades académicas sin el cumplimiento de requisitos previamente establecidos.
- g) Ausentarse sin previo aviso al superior inmediato del cumplimiento de los horarios, espacios asignados y funciones misionales otorgadas en el marco de la labor académica.
- h) Utilizar indebidamente los medios educativos, infraestructura física y tecnológica, y recursos financieros de la Universidad.
- i) Alterar, manipular o falsear evaluaciones, calificaciones y seguimientos al aprendizaje.
- j) Plagiar, falsificar o apropiarse indebidamente de obras, investigaciones o cualquier tipo de producción académica, curricular, pedagógica, didáctica o artística.

- k) Llevar a cabo actos que atenten contra la autonomía universitaria, la libertad de cátedra, la democracia, la misión institucional o la normatividad interna de la Universidad.
- l) Consumir alcohol o sustancias psicoactivas o presentarse bajo el efecto de las mismas en los espacios institucionales o en el ejercicio de su actividad laboral.
- m) Incurrir en conductas que impliquen discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier tipo de violencia, en contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria.
- n) Atentar contra la dignidad y el buen nombre de cualquier integrante de la comunidad universitaria.
- o) Usar de manera deliberada las TIC para atentar contra la convivencia, el respeto y la integridad de las personas o afectar los sistemas informáticos institucionales.
- p) Difundir o compartir información privilegiada o confidencial a la cual tenga acceso por razones de su cargo.

Artículo 8.1.4 Responsabilidad disciplinaria por dolo o culpa. De acuerdo con lo establecido en el Código General Disciplinario 1952 de 2019, capítulo IV, o la norma aplicable, las faltas disciplinarias del estamento profesoral, solo serán sancionables a título de dolo o culpa.

1. Dolo: Se configura cuando se actúa con conocimiento, conciencia e intención de realizar un hecho reprochable, con voluntad dirigida a su consumación.
2. Culpa: Se configura por la falta de previsión del resultado o cuando, habiéndolo previsto, se confía en poder evitarlo. La culpa se clasifica en:
Culpa gravísima: Surge por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de normas de obligatorio cumplimiento.
Culpa grave: Se presenta por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Artículo 8.1.5 Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias del estamento profesoral, se clasificarán de la siguiente manera y se regirán por la normatividad nacional e institucional establecida para tal fin:

- a) Gravísimas: cuando afecten las funciones misionales de manera directa, los derechos humanos, la seguridad, la integridad de las personas, el patrimonio público y los bienes de la Universidad.
- b) Graves: cuando perturben la observancia de los principios el cumplimiento normal de las funciones académicas, investigativas o administrativas.
- c) Leves: cuando impliquen incumplimientos menores a los deberes funcionales.

Artículo 8.1.6 Clasificación. Las faltas disciplinarias del estamento profesoral de la Universidad de Nariño se clasifican en gravísimas, graves y leves, conforme al Código Disciplinario Único vigente, sin perjuicio de las responsabilidades civil, penal o fiscal que puedan derivarse.

Artículo 8.1.7 Faltas gravísimas. Además de las establecidas en el Código General Disciplinario, y en ejercicio de la autonomía universitaria, constituyen faltas gravísimas del estamento profesoral de la Universidad de Nariño las siguientes conductas:

- a) Reiterar la comisión de faltas graves en dos o más ocasiones.
- b) Infringir los derechos humanos o fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria, mediante actos de tortura, tratos crueles, inhumanos, degradantes o cualquier tipo de violencia.
- c) Realizar o promover actos discriminatorios que atenten contra la dignidad o la igualdad de las personas en razón de género, sexo, raza, religión, orientación sexual, ideología o condición social.
- d) Participar en actos de corrupción o enriquecimiento ilícito que afecten recursos, bienes, contratos de la Universidad o de proyectos financiados con fondos públicos.
- e) Vulnerar, deliberadamente el principio de transparencia en los concursos, evaluaciones o procesos de selección académica o administrativa en los que intervenga.
- f) Celebrar, tramitar o intervenir contratos universitarios o convenios de investigación, docencia o interacción social, desconociendo el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, requisitos legales o incumpliendo los tramites estatutarios correspondientes.
- g) Autorizar, ordenar o ejecutar pagos, adquisiciones, servicios o transferencias indebidas que causen perjuicio al patrimonio universitario o al erario público en el ejercicio de las funciones encomendadas.
- h) Destinar recursos económicos, financieros y tecnológicos de propiedad de la universidad, para fines distintos de aquellos a los cuales están legalmente asignados, en provecho propio o de terceros.
- i) Alterar, manipular, falsificar, ocultar, destruir, eliminar documentos físicos o digitales, registros o información oficial de la Institución, tales como: expedientes académicos, actas, calificaciones, seguimientos al aprendizaje, registros financieros o investigativos, entre otros.
- j) Emitir certificaciones o constancias con información falsa en el ejercicio de sus funciones docentes, investigativas o administrativas.
- k) Revelar o utilizar indebidamente información clasificada, reservada o confidencial de la Universidad o de la comunidad universitaria.
- l) Recibir, ofrecer o dar dádivas, prebendas o cualquier beneficio para alterar decisiones académicas, administrativas o contractuales.
- m) Utilizar directa o indirectamente la autoridad, las responsabilidades, la función docente, investigativa, administrativa o cualquier posición derivada del cargo para ejercer coerción, obtener ventajas, beneficios, privilegios o favores, para sí o para terceros.
- n) Apropiarse, facilitar o tolerar de manera dolosa la pérdida de bienes, equipos, materiales o recursos institucionales.
- o) Obstaculizar de manera dolosa el ejercicio de la función disciplinaria o la acción de control interno en la Universidad.
- p) Infringir las normas establecidas institucionalmente para el uso ético en la educación universitaria de la inteligencia artificial.

- q) Plagiar, falsificar o apropiarse indebidamente de obras, investigaciones o cualquier tipo de producción académica, curricular, pedagógica, didáctica o artística.
- r) Presentarse en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas en los espacios institucionales, en el ejercicio de su actividad laboral o en representación de la Universidad.
- s) Difamar, calumniar, injuriar o llevar a cabo acciones que atenten gravemente contra la dignidad y el buen nombre de los integrantes de la comunidad universitaria a través de cualquier medio.
- t) Hacer uso de las TIC para afectar, agredir o perjudicar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea mediante la difusión de información falsa, mensajes ofensivos, ciberacoso u otras acciones que atenten contra la convivencia, el respeto y la integridad de las personas.
- u) Atentar contra las políticas de ciberseguridad de la Institución; revelar o hacer uso indebido de contraseñas o credenciales en los sistemas informáticos de la Universidad; realizar procesos de acceso, manipulación o eliminación de información sin permiso, afectando la institucionalidad.
- v) Revelar, utilizar, difundir o compartir información privilegiada, reservada o confidencial a la cual tenga acceso por razones de su cargo.
- w) Vincularse laboralmente a la Institución, desconociendo el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, requisitos legales o incumpliendo los tramites estatutarios correspondientes.

Artículo 8.1.8 Faltas graves. Además de las establecidas en el Código General Disciplinario, y en ejercicio de la autonomía universitaria, constituyen faltas graves del estamento profesoral aquellas conductas que, sin configurar falta gravísima, impliquen incumplimiento sustancial de los deberes funcionales o abuso de autoridad académica, administrativa o investigativa, entre otras:

- a) Reiterar la comisión de faltas leves en tres o más ocasiones.
- b) Incumplir injustificadamente, en dos o más ocasiones, las obligaciones inherentes a las funciones misionales y administrativas de la Universidad en los tiempos asignados para su desarrollo o en un mismo periodo académico.
- c) Desatender órdenes legales de las autoridades universitarias.
- d) Tratar con irrespeto, lenguaje injurioso o calumnioso a través de cualquier medio a los miembros de la comunidad universitaria o a personas externas en el ejercicio de sus funciones profesoriales.
- e) Omitir la supervisión o custodia de bienes, documentos o materiales bajo su responsabilidad.
- f) Ser negligente en la ejecución de proyectos, convenios, contratos u otro tipo de actividades misionales de la Universidad.

Artículo 8.1.9 Faltas leves. Además de las establecidas en el Código General Disciplinario, y en ejercicio de la autonomía universitaria, constituyen faltas leves las conductas culposas u omisiones menores que no generen daño grave ni afecten de manera significativa el servicio académico o el interés institucional, tales como:

- a) Retrasar intencionalmente la entrega de calificaciones o informes.

- b) Descuidar las obligaciones sin perjuicio sustancial al servicio.
- c) Cambiar la modalidad de desarrollo de las actividades de las funciones misionales sin previa autorización y justificación.

Artículo 8.1.10 Sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias aplicables a los profesores y profesoras de la Universidad de Nariño se impondrán de conformidad con la clasificación de faltas establecida en el presente Estatuto y bajo estricto cumplimiento del Código General Disciplinario vigente. Las sanciones son las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Culposas: Amonestación escrita.
 - Dolosas: Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado al momento de la comisión de los hechos.
- b) Faltas graves:
 - Culposas: Amonestación escrita.
 - Dolosas: Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado al momento de la comisión de los hechos.
- c) Faltas gravísimas:
 - Culposas: Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años.
 - Dolosas: Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de la graduación de la sanción, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los artículos 47 a 49 de la Ley 1952 de 2019, entre ellos:

- a) La modalidad de la conducta (dolo o culpa).
- b) La gravedad del daño causado.
- c) El grado de perturbación del servicio académico.
- d) El beneficio o provecho obtenido por el docente o por terceros.
- e) El nivel de responsabilidad del sujeto disciplinable.
- f) La jerarquía y las funciones asignadas.
- g) La existencia de agravantes o atenuantes.
- h) La reincidencia.

PARÁGRAFO 2. Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones al momento de la ejecutoria del fallo, o durante su ejecución, y no fuere posible hacer efectiva la sanción, el término de suspensión o el que faltare se convertirá en salarios básicos devengados para la fecha de los hechos, sin perjuicio de la inhabilidad.

PARÁGRAFO 3. Las sanciones aquí previstas se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades penales, fiscales, civiles o administrativas que puedan derivarse de la misma conducta.

Artículo 8.1.11 Procedimiento disciplinario. Los procesos disciplinarios adelantados contra los profesores y profesoras de la Universidad de Nariño deberán tramitarse en su totalidad conforme al procedimiento establecido en el Código General Disciplinario vigente, garantizando el debido proceso, la defensa técnica, la doble instancia, la publicidad y la imparcialidad.

El procedimiento disciplinario del estamento profesoral comprende las siguientes etapas:

- a. Indagación preliminar, cuando sea procedente.
- b. Apertura de investigación disciplinaria.
- c. Formulación de cargos.
- d. Descargos y práctica de pruebas.
- e. Alegatos de conclusión.
- f. Fallo de primera instancia.
- g. Recursos de apelación, cuando corresponda.

En todo caso serán aplicables las medidas cautelares, términos procesales, notificaciones, régimen probatorio, nulidades y demás garantías procesales previstas en el Código General Disciplinario vigente.

PARÁGRAFO. Competencia funcional. La Universidad de Nariño adelantará los procesos disciplinarios internos conforme a su estructura organizacional, sin perjuicio de la competencia prevalente que ejerce el Estado a través de la Procuraduría General de la Nación.

Artículo 8.1.12 Enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial y de género. Todas las actuaciones disciplinarias deberán observar los derechos humanos, el enfoque diferencial y de género, garantizando accesibilidad, trato digno, eliminación de discriminaciones y la protección reforzada de sujetos de especial protección constitucional, en concordancia con el Código General Disciplinario vigente, la Ley 2365 del 20 de junio de 2024¹ y los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Artículo 8.1.13 Prescripción. La acción disciplinaria prescribirá en los términos señalados por el Código General Disciplinario Vigente: cinco (5) años para faltas graves y gravísimas y tres (3) años para faltas leves, contados desde la consumación de la conducta o desde el último acto constitutivo de la falta disciplinaria. La sanción disciplinaria prescribe en igual término, contado desde la ejecutoria del fallo.

Artículo 8.1.14 Remisión normativa. En todo lo no previsto expresamente en este Estatuto, se aplicarán de manera directa, supletoria y preferente las disposiciones del Código General Disciplinario vigente, la jurisprudencia constitucional y demás normas disciplinarias vigentes que integran el régimen jurídico aplicable a los servidores públicos.

Artículo 8.1.15 Armonización con la autonomía universitaria. El ejercicio de la potestad sancionatoria disciplinaria en la Universidad de Nariño se efectuará en armonía con la autonomía universitaria prevista en el artículo 69 de la Constitución Política y con los lineamientos de la Sentencia C-829 de 2002, sin que ello implique desconocimiento del carácter prevalente del régimen disciplinario general del Estado.

¹ Ley 2365, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.