

INFORME DE AVANCE DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL UNIVERSIDAD DE NARIÑO



Universidad de **Nariño**
COLOMBIA

DIRECTIVAS UNIVERSITARIAS

Dra. Martha Sofía González Insausti

Rectora

Dr. Giraldo Javier Gómez Guerra

Vicerrector Académico

Dr. Álvaro Javier Burgos Arcos

Vicerrector de Investigación e Interacción Social

Dr. Iván Ernesto Martínez Guerrero

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dra. Gloria del Pilar Londoño Martínez

Secretaria General

Abril, 2026

PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL UNIVERSIDAD DE NARIÑO



Universidad de **Nariño**
COLOMBIA

EQUIPO DE TRABAJO

Vicerrectoría Académica

Vicerrectoría de Investigación e Interacción Social

Vicerrectoría Administrativa

Dirección de Planeación y Desarrollo

Dirección de Desarrollo Académico

Departamento Jurídico

Dirección de Talento Humano

Dirección TIC

Sindicato de profesores ASPROCAT

Sindicato de profesores ASPUNAR

Sindicato de profesores SIPROUNDENAR

Sindicato de Trabajadores SINTRAUNICOL

Abril, 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
LINEAMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA: DECRETO 391 DE 2025	5
MARCO NORMATIVO	5
CAPITULO 1. PROYECCIÓN PLAN DE FORMALIZACIÓN PLANTA DOCENTE	6
CRONOGRAMA	6
DESARROLLO Y PROYECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS	6
<i>NÚMERO DE DOCENTES TIEMPO COMPLETO PROVISTOS POR FACULTAD Y DEPARTAMENTO</i>	10
PROPUESTA DE CÁLCULO DEL IMPACTO FINANCIERO PARA LA VINCULACIÓN DE NUEVAS PLAZAS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO	40
CAPITULO 2. PROYECCIÓN PLAN DE FORMALIZACIÓN PLANTA ADMINISTRATIVA	44
CRONOGRAMA	44
SOCIALIZACIÓN DEL DECRETO 0391 DE 2025.	46
ANÁLISIS DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA	48
METODOLOGÍA	57

INTRODUCCIÓN

El presente documento técnico se elabora en el marco de la implementación del Decreto 391 de 2025, expedido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, mediante el cual se establecen los lineamientos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales.

La formalización laboral es un eje estratégico para fortalecer la calidad de la educación superior pública. Su propósito es garantizar condiciones de trabajo dignas para el talento humano académico y administrativo, asegurando la sostenibilidad de las funciones misionales de docencia, investigación e interacción social.

Este documento analiza, en primera instancia, la estructura de la planta institucional y la disponibilidad de plazas para futuras convocatorias. Asimismo, evalúa el comportamiento de los puntajes con efecto salarial y su impacto financiero bajo el Decreto 1279 de 2002, proyectando escenarios para la ampliación de la planta y la mejora de las condiciones de docentes ocasionales y de hora cátedra. Finalmente, se exponen los avances alcanzados por la Universidad de forma previa a la expedición del Decreto 0391 de 2025, junto con la hoja de ruta propuesta para los periodos posteriores.

El estudio técnico se alinea con los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), que promueve el fortalecimiento progresivo de la planta profesoral como requisito para el registro calificado y la acreditación de alta calidad. De este modo, el análisis ofrece un marco técnico coherente con los estándares nacionales de aseguramiento de la calidad.

Cabe resaltar que esta primera versión constituye un avance significativo en la proyección del plan de formalización docente. Su enfoque prioriza el desarrollo de las funciones misionales, integrándolas de manera armónica con las funciones de apoyo administrativo, por lo tanto, se constituye un soporte técnico para la toma de decisiones estratégicas en materia de formalización laboral, garantizando coherencia entre la capacidad financiera institucional, las exigencias normativas y los objetivos de desarrollo académico y regional.

Finalmente, este diagnóstico de necesidades se articula con los instrumentos de planificación de la Universidad de Nariño, tales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan de Desarrollo "Pensar la Universidad y la Región", y el Plan de Gobierno 2025–2028 "UNIDIVERSIDAD PARA NUESTRA REGIÓN". Con ello, la Institución reafirma su compromiso con una gestión responsable, sostenible y orientada al fortalecimiento estructural de su talento humano.

LINEAMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA: DECRETO 391 DE 2025

Alcance: El Decreto 391 de 2025, está orientado a la formalización laboral de las Instituciones de Educación Superior estatales u Oficiales en Colombia. Establece criterios para diseñar planes de formalización laboral dirigido principalmente a docentes ocasionales, docentes de hora cátedra o catedráticos y personal administrativo se encuentra por fuera de la carrera docente o administrativa, pero que desarrolla funciones relacionadas con las actividades misionales de las instituciones y que presentan vocación de permanencia.

Implementación: El decreto ordena la elaboración de planes institucionales de formalización con metas verificables y plazos definidos, que permita identificar las necesidades de personal, evaluar el impacto financiero y definir un cronograma de implementación gradual de las medidas de formalización.

MARCO NORMATIVO

El proceso de formalización laboral docente en la Universidad de Nariño se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- Cumplimiento constitucional y legal
- Constitución Política de Colombia Establece la educación como un derecho fundamental y un servicio público que debe prestarse con calidad, garantizando condiciones adecuadas para el ejercicio de la función docente. (artículos 209 y 269).
- Ley 30 de 1992 Organiza el servicio público de la educación superior y establece el régimen financiero de las universidades estatales, determinando en su artículo 86 los mecanismos de financiación mediante aportes de la Nación y de las entidades territoriales. Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993 y Decreto 1403 de 1993
- Ley 115 de 1994, Por la cual se expide la ley general de educación.
- Ley 1324 de 2009
- Ley 489 de 1998
- Ley 1610 de 2013: Compromisos eficaces de los empleadores tendientes a mejorar las formas de vinculación del personal.
- Ley 2294 DE 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, Ley 2294.
- Decreto 1279 de 2002 Regula el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.
- Principio de legalidad: Ley 1474 de 2011. Garantizar que los cambios respeten los principios de la función pública (mérito, igualdad, moralidad) establecidos en el Estatuto Anticorrupción.
- Decreto 1227 de 2020. Para redistribuir funcionarios sin vulnerar los derechos laborales y priorizando criterios de desempeño.
- Formalización laboral: Cumplimiento y aplicación del Decreto 0391 de 2025 del 1 de abril de 2025 (Adición del Capítulo 5 del Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto número 1075 de 2015). Establece los lineamientos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las instituciones de educación superior públicas, con el objetivo de promover la vinculación progresiva de docentes en condiciones laborales estables y dignas.
- Ley 909 de 2004, la cual regula el mérito como principio rector para el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública.
- Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

CAPITULO 1. PROYECCIÓN PLAN DE FORMALIZACIÓN PLANTA DOCENTE

CRONOGRAMA

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 391 de 2025, Artículo 2.5.4.5.6, donde explicita: “Plazo. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, dentro de los doce (12) meses siguientes a la expedición del presente decreto, en el marco de su autonomía, estructurarán los Planes de Formalización Laboral, e inmediatamente iniciarán los procesos de vinculación del personal, asegurando como mínimo un avance del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2026, y del 80% a 31 de diciembre de 2027.

La implementación del Plan de Formalización Laboral se desarrollará de manera gradual de acuerdo con lo establecido en el plan de implementación indicado en el literal d) del artículo 2.5.4.5.4 del presente decreto”, la Universidad de Nariño proyecta el siguiente cronograma de actividades:

Tabla No. 1 Cronograma de actividades – formalización docente

Etapa	Actividad	Periodo												Responsable		
		2025-B				2026-A				2026-B	2027-A	2027-B	2028-A			
		Abr	May	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Ago-Dic	Ene-Jun	Ago-Dic	Ago-Dic	
Diagnóstico	Socialización del Decreto 0391/2025															Rectoría
	Sensibilización a las partes interesadas															Vicerrectoría Académica
	Análisis de la planta docente															V. Académica / Planeación
	Conformación de comisión interdisciplinaria															V. Académica / Planeación
	Caracterización de la vinculación docente															Rectoría
	Análisis del impacto financiero															Planeación
Diseño	Análisis las necesidades de vinculación															V. Académica
	Definición de la estrategia de formalización															Rectoría
	Proyección del plan de formalización															V. Académica / Planeación
Implementación	Aprobación del plan de formalización															Consejo Académico / Superior
	Primera convocatoria vinculación docente															V. Académica
	Evaluación / Vinculación docente															V. Académica
	Segunda convocatoria vinculación docente															V. Académica
	Evaluación / Vinculación docente															V. Académica

DESARROLLO Y PROYECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

SOCIALIZACIÓN DEL DECRETO 0391 DE 2025.

La Universidad de Nariño ha garantizado la participación de las organizaciones sindicales en el marco de la implementación del Decreto 391 de 2025, en particular se destaca la realización de reuniones efectuadas con participación de docentes hora cátedra y directivos de la Junta de la Asociación de Profesores Catedráticos ASPROCAT – UDENAR, las cuales tuvieron lugar los días 29 de abril de 2025 y 19 de mayo de 2025, espacios en los que se socializaron los alcances del mencionado Decreto y se escucharon las observaciones y aportes de la suscrita organización sindical respecto a su implementación.

En dichos espacios se socializaron los principales alcances normativos del Decreto 391 de 2025, se recibieron las observaciones y planteamientos de la organización sindical que servirán de base para el proceso de estudio interno y la construcción de los lineamientos preliminares orientados a la formalización laboral dentro de la Universidad.

SENSIBILIZACIÓN A LAS PARTES INTERESADAS.

Posterior a la socialización, hubo la necesidad de dar claridad al estamento docente sobre los alcances del Decreto 0319 de 2025, además de resolver unas dudas para la adecuada implementación, siendo necesario el desarrollo de las siguientes actividades de participación de los docentes vinculados a las 11 facultades.

1. Jornada Pedagógica: realizada el 10 de noviembre de 2025, tuvo como objetivo sensibilizar sobre los lineamientos del Decreto 0391 de 2025 e identificar los elementos mínimos para el diseño del Plan de

Formalización Laboral. Durante el encuentro, se solicitó a las facultades reportar las asignaturas, cursos o módulos que carecen de cobertura por parte de docentes de planta (tiempo completo o medio tiempo). Asimismo, se solicitó una primera proyección de perfiles de vinculación, tomando como base las necesidades académicas actualmente desatendidas por el personal docente de planta y hora cátedra, es decir, las aquellas que trabajadas por docentes hora cátedra por servicios prestados.

2. El 20 de noviembre de 2025, se llevó a cabo una sesión de trabajo con la participación de la Dra. Lady Tatiana Triana, asesora del Ministerio de Educación Nacional, y el Dr. David Bravo, delegado del Ministerio del Trabajo. En este espacio, que contó con la presencia de directivos de la Universidad de Nariño y representantes sindicales, se resolvieron interrogantes clave sobre la aplicación del Decreto 0391 de 2025, precisando los siguientes fundamentos jurídicos y operativos:
 - a. Conforme al artículo 125 de la Constitución Política, se ratificó que el ingreso a los empleos del Estado debe realizarse mediante carrera administrativa, exceptuando los cargos de elección popular, libre nombramiento y remoción, y demás señalados por la ley.
 - b. Según el artículo 70 de la Ley 30, la incorporación como profesor de una universidad estatal requiere título profesional y se debe efectuar obligatoriamente mediante concurso público de méritos, cuya reglamentación es competencia del Consejo Superior Universitario.
 - c. Se aclaró que, si bien los profesores de cátedra son servidores públicos, no poseen la calidad de empleados públicos ni de trabajadores oficiales, razón por la cual no pertenecen a la carrera docente.
 - d. Se enfatizó la necesidad de adoptar medidas que mitiguen el impacto en las condiciones de docentes y administrativos en situación de transicionalidad. Estas acciones deben aplicarse tanto para quienes estaban vinculados al momento de expedirse el Decreto 0391 como durante la ejecución gradual de los planes de formalización.
 - e. Se acordó elevar una consulta escrita ante el Ministerio de Educación sobre la situación laboral específica de los docentes catedráticos de la Universidad de Nariño, analizando la compatibilidad entre el Acuerdo 092 de 2003 (Estatuto Docente) y la nueva normativa nacional.
 - f. Se determinó la instalación de dos mesas técnicas de trabajo encargadas de proyectar el Plan de Formalización institucional, conformadas así:
 - Mesa Técnica Administrativa: Liderada por la Vicerrectoría Administrativa; integrada por delegados de la Oficina Jurídica, la Dirección de Planeación y representantes del sindicato de trabajadores.
 - Mesa Técnica Docente: Liderada por la Vicerrectoría Académica; integrada por delegados de la Oficina Jurídica, la Dirección de Planeación y representantes de los sindicatos profesoraes.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DOCENTE

Bajo los lineamientos del Acuerdo 057 de 1994, la Universidad de Nariño clasifica su planta docente de la siguiente manera:

Docentes de Carrera o denominados Tiempo Completo y Medio Tiempo (TC-MT): son aquellos con contrato laboral indefinido tras superar un concurso de méritos. Su dedicación es 440 horas semestrales, con un enfoque al desarrollo de funciones misionales, administrativas y de dirección, en el marco del Estatuto General y Docente.

Docentes Tiempo Completo Ocasional (TCO): son aquellos que se los vincula para cubrir vacantes temporales de la planta de carrera, cuentan con contrato laboral por periodos menores a un año, previa solicitud del Consejo de Facultad dirigida a la Vicerrectoría Académica, Su dedicación es 40 horas semanales, con un enfoque al desarrollo de funciones misionales, administrativas y de dirección.

Docentes Hora Cátedra (HC): son aquellos que tienen un contrato laboral debidamente constituido, el cual se ajusta a un calendario académico: 22 semanas para programas semestrales y 44 para anuales,

distribuidas entre funciones misionales, administrativas y directivas, en el marco del Estatuto General y Docente. Su vinculación es por concurso de méritos.

Docentes Hora Cátedra por Prestación de Servicios (HCPS): Son aquellos vinculados laboralmente por 18 o 16 semanas semestrales para el desarrollo de actividades estrictamente de docencia, con la restricción de no ser renovable para el periodo académico inmediatamente posterior.

La cantidad de docentes contratados con corte al periodo A de 2026, fue el siguiente:

Tabla No. 2 Distribución de Docentes Provistos por Facultad

Tipo de Vinculación	2026	% de participación
TC-MT	257	22%
TCO	14	1%
HC	496	42%
HCSP	421	35%
TOTAL	1.188	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

CONFORMACIÓN DE COMISIÓN INTERDISCIPLINAR

Con el propósito de avanzar con lo establecido en el Decreto 0391 del 1 de abril de 2025, el 22 de enero de 2026, la Rectora de la Universidad de Nariño Dra. Martha Sofía González dio apertura a la sesión dando un saludo de bienvenida a todos los asistentes, informando que la reunión fue convocada con el fin de realizar la instalación de la mesa técnica de trabajo la cual quedó integrada por:

- Vicerrectoría Académica: Dr. Giraldo Javier Gómez como presidente de la mesa técnica y Director de Desarrollo Académico, Ing. Luis Obeymar Estrada.
- Dirección de Planeación: Martha Lucía Enríquez Guerrero.
- Talento Humano: Elizabeth Cabrera Ramos.
- Oficina Jurídica: Directora ad hoc del Departamento Jurídico, Fernanda Carrión Pérez.
- Asesor Jurídico Externo: Javier Acosta Santacruz.
- Sindicatos:
 - o ASPUNAR: Presidente Claudia Afanador Hernández; delegados: Víctor Bucheli y Tulio Cesar Lagos.
 - o ASPROCAT: Presidente Ignacio Primitivo Garcés; delegadas: Flor Dalila Riascos y Valeria Enríquez.
 - o SIPROUDENAR: Presidente Michel Bolaños Guerrero; delegados: Ximena Ortega y Andrés Velásquez.
- Representante de todas las organizaciones Miriam Guapucal Cuasanchir
- Apoyo técnico: Vanesa Acosta Bastidas

CARACTERIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN DOCENTE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO

DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS PROVISTAS EN PLANTA DOCENTE POR FACULTAD

La planta docente de la Universidad de Nariño, con corte al 30 de enero de 2026, cuenta con un total de 257 docentes provistos, incluidos 3 docentes de medio tiempo, uno (1) del Departamentos de Administración de Empresas, y dos (2) del Departamento de Humanidades y Filosofía, quienes se encuentran adscritos a las diferentes facultades y departamentos académicos, en cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social.

Tabla No. 3 Distribución de Docentes Provistos por Facultad

Docentes Provistos por Facultad				
Facultad	Mujeres (F)	Hombres (M)	Total	% Participación
Ciencias Exactas y Naturales	10	50	60	23,3%
Ciencias Humanas y Sociales	21	23	44	17,1%
Artes	4	32	36	14,0%
Ingeniería	1	25	26	10,1%
Ciencias Agrícolas	2	20	22	8,6%
Ciencias Pecuarias	3	13	16	6,2%
Ciencias Económicas y Administrativas	1	14	15	5,8%
Educación	2	10	12	4,7%
Derecho y Ciencias Políticas	0	11	11	4,3%
Ingeniería Agroindustrial	2	6	8	3,1%
Ciencias de la Salud	3	4	7	2,7%
Total	49	208	257	100

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La tabla No.3 evidencia que el mayor número de docentes tiempo completo se encuentra en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, con 60 docentes, seguido en su orden con la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales que tiene con 44 docentes y la Facultad de Artes que cuenta con un total de 36 docentes.

La participación por género evidencia una mayor representación masculina, con 208 docentes, correspondiente al 81%, frente a la femenina, con 49 docentes, y que representa el 19%.

La Facultad de Ciencias Humanas y Sociales presenta una distribución más equilibrada en términos de género. La Facultad con menor número de docentes es Ciencias de la Salud, con 7 docentes.

DOCENTES VINCULADOS EN LAS SEDES REGIONALES

Es importante mencionar que en total de los docentes provistos de la Universidad de Nariño en la vigencia 2026, se encuentran incluidos los docentes vinculados en las Sedes Regionales, los cuales se distribuyen así:

Tabla No. 4 Número de Docentes Vinculados en las Sedes Regionales - 2026

Número de Docentes Vinculados en las Sedes Regionales - 2026				
Facultad	Departamento	Sede	No. Plazas	Tipo Vinculación
Artes	Arquitectura	Ipiales	2	Docente Tiempo Completo
Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas y Finanzas	Tumaco	1	Docente Medio Tiempo
Ciencias Pecuarias	Recursos Hidrobiológicos	Tumaco	1	Docente Tiempo Completo
Total plazas Sedes Regionales			4	

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La diversidad en el tipo de vinculación (tiempo completo y medio tiempo) permite cierta flexibilidad en la cobertura académica de las sedes regionales, adaptándose a las necesidades y recursos disponibles, la siguiente es su distribución:

- En la Sede de Ipiales, la Facultad de Artes cuenta con 2 docentes de Tiempo Completo adscritos al Departamento de Arquitectura.
- En la Sede de Tumaco, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, ha vinculado un Docente Medio Tiempo, adscrito al Departamento de Administración de Empresas
- En la Sede de Tumaco, la Facultad de Ciencias Pecuarias, ha vinculado un Docente Tiempo Completo, adscrito al Departamento de Recursos Hidrobiológicos

NÚMERO DE DOCENTES TIEMPO COMPLETO PROVISTOS POR FACULTAD Y DEPARTAMENTO

La Universidad de Nariño cuenta con 257 docentes provistos, distribuidos en once facultades y sus respectivos departamentos académicos.

Tabla No. 5 Distribución de Docentes por Facultad y Departamento

Distribución de Docentes por Facultad y Departamento – Universidad de Nariño				
Facultad	Departamento	Femenino	Masculino	Total
<i>Ciencias Exactas y Naturales</i>	Biología	6	6	12
	Física	1	10	11
	Matemáticas y Estadística	1	25	26
	Química	2	9	11
Total Ciencias Exactas y Naturales		10	50	60
<i>Ciencias Humanas y Sociales</i>	Ciencias Sociales	5	2	7
	Humanidades y Filosofía	1	8	9
	Geografía	1	2	3
	Lingüística e Idiomas	7	4	11
	Psicología	4	4	8
	Sociología	3	3	6
Total Ciencias Humanas y Sociales		21	23	44
<i>Artes</i>	Arquitectura	1	7	8
	Artes Visuales	1	9	10
	Diseño	1	8	9
	Música	1	8	9
Total Artes		4	32	36
<i>Ingeniería</i>	Electrónica	0	8	8

Distribución de Docentes por Facultad y Departamento – Universidad de Nariño				
Facultad	Departamento	Femenino	Masculino	Total
	Ingeniería Civil	1	7	8
	Sistemas	0	10	10
Total Ingeniería		1	25	26
Ciencias Agrícolas	Producción y Sanidad Vegetal	1	9	10
	Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales	1	11	12
Total Ciencias Agrícolas		2	20	22
Ciencias Pecuarias	Producción y Procesamiento Animal	1	2	3
	Recursos Hidrobiológicos	0	7	7
	Salud Animal	2	4	6
Total Ciencias Pecuarias		3	13	16
Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas y Finanzas	0	5	5
	Comercio Internacional y Mercadeo	1	4	5
	Economía	0	5	5
Total Ciencias Económicas y Administrativas		1	14	15
Educación	Estudios Pedagógicos	2	10	12
Total Educación		2	10	12
Derecho y Ciencias Políticas	Ciencias Jurídicas	0	11	11
Total Derecho y Ciencias Políticas		0	11	11
Ingeniería Agroindustrial	Procesos Industriales	2	6	8
Total Ingeniería Agroindustrial		2	6	8
Ciencias de la Salud	Medicina	0	2	2
	Promoción de la Salud	3	2	5
Total Ciencias de la Salud		3	4	7
Total General		49	208	257

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La mayor concentración de docentes se encuentra en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 60 docentes, seguida de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales que presenta 44 docentes, la Facultad de Artes cuenta con 36 docentes, la Facultad de Ingeniería tiene 26 docentes. En contraste, las facultades con menor número de docentes son Ciencias de la Salud con 7 docentes, Ingeniería Agroindustrial, que tiene 8 docentes y Derecho con 11 docentes.

En cuanto a la distribución por género, se evidencia un predominio masculino en la mayoría de las facultades. Del total institucional, 49 docentes son mujeres, correspondiente al 19% y 208 hombres que representan el 81%. La Facultad de Ciencias Humanas y Sociales presenta la distribución más equilibrada 21 mujeres y 23 hombres, mientras que facultades como Derecho no cuentan con representación femenina. En las Facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas, Ciencias Agrícolas y Ciencias Exactas, la participación masculina es significativamente mayor.

NÚMERO DE DOCENTES TIEMPO COMPLETO POR CATEGORÍA

En la vigencia 2026, la Universidad de Nariño cuenta con 257 docentes de tiempo completo, distribuidos en cinco categorías del escalafón docente. La composición evidencia una mayor concentración en las categorías, de la siguiente manera:

Tabla No. 6 Número Docentes de Planta por Categoría

Categoría	Número de Docentes	Porcentaje
Asociado	95	37%
Asistente	83	32%
Titular	67	26%
Auxiliar	11	4%
Sin Escalafón	1	1%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

Tabla No. 7 Planta Docentes por Facultad y Categoría

Facultad	Asistente	Asociado	Auxiliar	Sin Escalafón	Titular	Total
Ciencias Exactas y Naturales	12	29	1	0	18	60
Ciencias Humanas y Sociales	16	18	2	0	8	44
Artes	13	14	4	0	5	36
Ingeniería	9	9	0	0	8	26
Ciencias Agrícolas	4	6	0	0	12	22
Ciencias Pecuarias	5	6	1	0	4	16
Ciencias Económicas y Administrativas	8	3	2	0	2	15
Educación	5	3	0	0	4	12
Derecho y Ciencias Políticas	6	2	1	0	2	11
Ingeniería Agroindustrial	3	1	0	0	4	8
Ciencias de la Salud	2	4	0	1	0	7
Total General	83	95	11	1	67	257*
% participación	32.3%	37%	4.3%	0.4%	26,10%	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La Universidad de Nariño, en su planta docente, cuenta con docentes distribuidos por categorías docente, en donde se observa que la mayor parte de la planta docente se encuentra en las categorías de Asociado y Asistente, con una participación del 37% y 32,3% sin ser menos importante la categoría Titular, que representa el 26,0%

Tabla No. 8 Distribución Planta Docente por Facultad, Departamento y Categoría

Planta Docente Por Categoría							
Facultad	Departamento	Categoría					Total
		Asistente	Asociado	Auxiliar	Sin Escalafón	Titular	
Ciencias Exactas y Naturales	Biología2	3	6			3	12
	Física	2	6			3	11
	Matemáticas y Estadística	2	13	1		10	26
	Química	5	4			2	11
Total Ciencias Exactas y Naturales		12	29	1	0	18	60
Ciencias Humanas y Sociales	Ciencias Sociales	3	3			1	7
	Humanidades y Filosofía	3	5			1	9
	Geografía	3					3
	Lingüística e Idiomas	2	5	2		2	11

Planta Docente Por Categoría							
Facultad	Departamento	Categoría					Total
		Asistente	Asociado	Auxiliar	Sin Escalafón	Titular	
	Psicología	2	3			3	8
	Sociología	3	2			1	6
Total Ciencias Humanas y Sociales		16	18	2	0	8	44
Artes	Arquitectura	3	3	2			8
	Artes Visuales	4	3	2		1	10
	Diseño	3	2			4	9
	Música	3	6				9
Total Artes		13	14	4	0	5	36
Ingeniería	Electrónica	5	2			1	8
	Ingeniería Civil	3	3			2	8
	Sistemas	1	4			5	10
Total Ingeniería		9	9	0	0	8	26
Ciencias Agrícolas	Producción y Sanidad Vegetal	1	4			5	10
	Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales	3	2			7	12
Total Ciencias Agrícolas		4	6	0	0	12	22
Ciencias Pecuarias	Producción y Procesamiento Animal	2				1	3
	Recursos Hidrobiológicos	2	2	1		2	7
	Salud Animal	1	4			1	6
Total Ciencias Pecuarias		5	6	1	0	4	16
Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas y Finanzas	2	1	1		1	5
	Comercio Internacional y Mercadeo	4		1			5
	Economía	2	2			1	5
Total Ciencias Económicas y Administrativas		8	3	2	0	2	15
Educación	Estudios Pedagógicos	5	3			4	12
Total Educación		5	3	0	0	4	12
Derecho y Ciencias Políticas	Ciencias Jurídicas	6	2	1		2	11
	Total Derecho y Ciencias Políticas		6	2	1	0	2
Ingeniería Agroindustrial	Procesos Industriales	3	1			4	8
Total Ingeniería Agroindustrial		3	1	0	0	4	8
Ciencias de la Salud	Medicina		1		1		2
	Promoción de la Salud	2	3				5
Total Ciencias de la Salud		2	4	0	1	0	7
Total general		83	95	11	1	67	257

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La Universidad de Nariño cuenta con 257 docentes provistos, distribuidos en once facultades y organizados en diferentes categorías del escalafón docente, con predominio de las categorías Asociado y Asistente a nivel institucional.

La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, con 60 docentes presenta el mayor número de profesores, con predominio de Asociados con 29 docentes y Titulares con 18 docentes, evidenciando una planta consolidada académicamente. Le siguen la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, que tiene 44 docentes y la Facultad de Artes con 36 docentes, donde predominan las categorías Asociado y Asistente, con presencia significativa de docentes Titulares que fortalecen los procesos académicos e investigativos.

En la Facultad de Ciencias Agrícolas, cuenta con 22 docentes sobresale la categoría Titular, tiene 12 docentes, lo que refleja alta experiencia académica. La Facultad de Ingeniería, tiene 26 docentes, presenta una distribución equilibrada entre Asistentes con 9 docentes, Asociados con 9 docentes y Titulares con 8 docente, mostrando estabilidad y progresión en el escalafón.

Por su parte, las Facultades como Ciencias Pecuarias con 16 docentes y Ciencias Económicas y Administrativas con 15 docentes, presentan mayor número en categorías de Asistente y Asociado, con presencia de Titulares que garantizan la calidad académica de sus programas.

Así mismo, las Facultades de Educación, que tiene 12 docentes y Derecho con 11 docentes muestran predominio de la categoría Asistente, mientras que Ingeniería Agroindustrial con 8 docentes, se caracteriza por mayor presencia de Titulares siendo estos 4. Finalmente, Ciencias de la Salud que tiene 7 docentes, presenta principalmente docentes Asociados y Asistentes, con un caso en categoría Sin escalafón.

CARACTERIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN DOCENTE HORA CÁTEDRA Y HORA CÁTEDRA POR SERVICIOS PRESTADOS

La estructura actual de los docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra en la Universidad de Nariño se organiza en dos modalidades principales, orientadas al cumplimiento de las funciones misionales institucionales. Su distribución es la siguiente:

- **Hora Cátedra:** 496 vinculaciones, que representan el 54.1% del total.
- **Hora Cátedra por Servicios Prestados:** 421 vinculaciones, equivalentes al 45.9% del total.

Tabla No. 9 Participaciones porcentuales de los Docentes Hora Cátedra y Hora Cátedra por Servicios Prestados

Facultad / Formación Humanística	Hora Cátedra	% Hora Cátedra	HC. Servicios Prestados	% Servicios	Total general	% Total general
Facultad de Ciencias de la Salud	79	15,93%	78	18,53%	157	17,12%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	79	15,93%	76	18,05%	155	16,90%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	54	10,89%	74	17,58%	128	13,96%
Facultad de Artes	77	15,52%	31	7,36%	108	11,78%
Facultad de Ciencias Económicas	49	9,88%	23	5,46%	72	7,85%
Formación Humanística	6	1,21%	55	13,06%	61	6,65%
Facultad de Ingeniería	41	8,27%	18	4,28%	59	6,43%
Facultad de Ciencias Agrícolas	39	7,86%	13	3,09%	52	5,67%
Facultad de Educación	16	3,23%	26	6,18%	42	4,58%
Derecho y Ciencias Políticas	26	5,24%	13	3,09%	39	4,25%

Facultad / Formación Humanística	Hora Cátedra	% Hora Cátedra	HC. Servicios Prestados	% Servicios	Total general	% Total general
Facultad de Ciencias Pecuarias	25	5,04%	13	3,09%	38	4,14%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	5	1,01%	1	0,24%	6	0,65%
Total General	496	100%	421	100%	917	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

El análisis por Facultades permite identificar diferencias significativas en la forma en que se distribuyen las vinculaciones entre las modalidades de hora cátedra y hora cátedra por servicios prestados, así como el peso relativo de cada facultad dentro del total institucional.

PARTICIPACIÓN EN HORAS CÁTEDRA

El análisis de la distribución de profesores hora cátedra evidencia una alta concentración en un grupo reducido de facultades. En particular, las facultades de Ciencias de la Salud y Ciencias Humanas y Sociales lideran con una participación del 15.93% cada una, seguidas por la Facultad de Artes con un 15.53% y Ciencias Exactas y Naturales con un 10.89%.

En conjunto, estas facultades concentran aproximadamente el 58% del total de horas cátedra, lo que sugiere una fuerte dependencia de docentes vinculados bajo esta modalidad en dichas facultades. Esto puede estar asociado a la demanda académica que se requiere para atender el servicio docente de sus programas académicos.

En contraste, con menor participación en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial (1.01%), la Unidad Académica de Formación Humanística (1.21%) y la Facultad de Educación (3.23%), lo que indica una menor utilización de esta modalidad o una mayor proporción de docentes con otro tipo de vinculación.

PARTICIPACIÓN DE PROFESORES HORA CÁTEDRA POR SERVICIOS PRESTADOS

En la modalidad de hora cátedra por servicios prestados, se observa nuevamente una alta concentración en algunas facultades: Ciencias de la Salud encabeza con un 18.53%, seguida de Ciencias Humanas y Sociales (18.05%), Ciencias Exactas y Naturales (17.58%) y la Unidad Académica de Formación Humanística (13.06%).

Estas tres facultades y la Unidad Academia en mención, acumulan cerca del 67% del total, lo que evidencia su alta participación en este tipo de vinculación. Esto podría reflejar necesidades específicas de contratación temporal, apoyo académico para el desarrollo de sus programas académicos.

Por otro lado, las menores participaciones se presentan en la facultad de Ingeniería Agroindustrial (0.24%) y en las facultades de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y Derecho, cada una con un 3.09%, lo cual indica una baja utilización de esta modalidad en dichas facultades.

PARTICIPACIÓN DEL TOTAL DE LA VINCULACIÓN HORA CÁTEDRA Y HORA CÁTEDRA POR SERVICIOS PRESTADOS

El análisis total por facultad muestra un alto número de docentes hora cátedra en pocas facultades. Ciencias de la Salud (17.12%), Ciencias Humanas y Sociales (16.90%), Ciencias Exactas y Naturales (13.95%) y Artes (11.78%), en conjunto suman cerca del 60% del total, evidenciando su fuerte dependencia por este tipo de vinculación en la formación académica de sus programas

En un nivel intermedio se ubican en la Facultad de Ciencias Económicas (7.85%), la Unidad académica de Formación Humanística (6.65%), la Facultad de Ingeniería (6.43%) y la Facultad de Ciencias Agrícolas (5.67%), con una participación más equilibrada.

Finalmente, las siguientes Facultades: Educación (4.58%), Derecho (4.25%), Ciencias Pecuarias (4.14%) e Ingeniería Agroindustrial (0.65%) presentan baja participación, lo que indica menor uso de estas formas de vinculación.

Tabla No. 10 Distribución de la vinculación Docentes Hora Cátedra y Hora Cátedra por Servicios Prestados por Facultad y Departamentos Académicos

Facultad / Departamento	Hora Cátedra	HC. Servicios Prestados	Total General	% Total General
Facultad de Ciencias de la Salud	79	78	157	17.12%
- Departamento de Medicina	69	74	143	15.59%
- Departamento de Promoción de la Salud	10	4	14	1.53%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	79	76	155	16.90%
- Departamento de Lingüística e Idiomas	37	51	88	9.59%
- Departamento de Psicología	21	11	32	3.49%
- Departamento de Humanidades y Filosofía	2	8	10	1.09%
- Departamento de Ciencias Sociales	8	1	9	0.98%
- Departamento de Geografía	5	3	8	0.87%
- Departamento de Sociología	6	2	8	0.87%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	54	74	128	13.95%
- Departamento de Matemáticas	24	26	50	5.45%
- Departamento de Biología	13	17	30	3.27%
- Departamento de Química	7	23	30	3.27%
- Departamento de Física	10	8	18	1.96%
Facultad de Artes	77	31	108	11.77%
- Departamento de Música	32	6	38	4.14%
- Departamento de Diseño	22	9	31	3.38%
- Departamento de Artes Visuales	10	12	22	2.40%
- Departamento de Arquitectura	13	4	17	1.85%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	49	23	72	7.85%
- Departamento de Comercio Internacional y Mercadeo	22	7	29	3.16%
- Departamento de Administración de Empresas	16	12	28	3.05%
- Departamento de Economía	11	4	15	1.64%
Formación Humanística	6	55	61	6.65%
- Formación Humanística	6	55	61	6.65%
Facultad de Ingeniería	41	18	59	6.43%
- Departamento de Sistemas	26	12	38	4.14%
- Departamento de Ingeniería Civil	9	4	13	1.42%
- Departamento de Electrónica	6	2	8	0.87%
Facultad de Ciencias Agrícolas	39	13	52	5.67%
- Departamento de Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales	25	3	28	3.05%
- Departamento de Producción y Sanidad Vegetal	14	10	24	2.62%
Facultad de Educación	16	26	42	4.58%
- Departamento de Estudios Pedagógicos	16	26	42	4.58%
Derecho y Ciencias Políticas	26	13	39	4.25%

Facultad / Departamento	Hora Cátedra	HC. Servicios Prestados	Total General	% Total General
- Departamento de Ciencias Jurídicas	26	13	39	4.25%
Facultad de Ciencias Pecuarias	25	13	38	4.14%
- Departamento de Producción y Procesamiento Animal	9	5	14	1.53%
- Departamento de Salud Animal	7	7	14	1.53%
- Departamento de Recursos Hidrobiológicos	9	1	10	1.09%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	5	1	6	0.65%
- Departamento de Procesos Industriales	5	1	6	0.65%
Total General	496	421	917	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

El análisis de la distribución de la vinculación docente muestra que las facultades con mayor número de docentes bajo la modalidad de horas cátedra y servicios prestados son Ciencias de la Salud, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Exactas y Naturales, y Artes. Estas facultades acumulan cerca del 60% del total de vinculaciones, con participaciones respectivas de 17.12%, 16.90%, 13.95% y 11.77%, reflejando un fuerte compromiso docente en estas áreas.

Esta vinculación a nivel de Departamentos Académicos, identifican actividades docentes especialmente significativas. El Departamento de Medicina, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud, lidera con un total de 143 vinculaciones (69 horas cátedra y 74 servicios prestados), siendo este el programa con mayor número de docentes vinculados bajo estas modalidades. Esta elevada cifra confirma que el departamento de Medicina en la estructura académica presenta una alta demanda de docencia que se cubre con esta modalidad de vinculación.

De igual forma, en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, el Departamento de Lingüística e Idiomas presenta 88 vinculaciones, se evidencia que es el departamento académico de esta facultad con mayor demanda en estas modalidades de vinculación. Otros departamentos como Psicología (32 vinculaciones) y Sociología (8 vinculaciones), aunque con números menores, la vinculación de en estas modalidades de vinculación (Hora Cátedra y Servicios Prestados), contribuyen de manera significativa en el desarrollo académico de sus programas.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, se observa una distribución equilibrada en los departamentos, con Matemáticas (50 vinculaciones), Biología (30) y Química (30) como los principales programas, evidenciando una presencia estable y sólida en ambas modalidades de vinculación. Estos departamentos mantienen una participación activa tanto en horas cátedra como en servicios prestados.

La Facultad de Artes, por su parte, tiene en los departamentos de Música (38 vinculaciones) y Diseño (31 vinculaciones) evidencian su mayor participación en esta facultad, indicando una leve diferencia entre horas cátedra y servicios prestados que sostiene la dinámica académica de esta facultad.

Un caso particular es el de Formación Humanística, que presenta un marcado predominio de la modalidad de servicios prestados, con 55 servicios frente a solo 6 horas cátedra. Esto sugiere un modelo de vinculación temporal, adaptado a las necesidades específicas de esta unidad académica.

Finalmente, se identifican facultades y departamentos con una participación significativamente baja. La Facultad de Ingeniería Agroindustrial, con apenas 6 vinculaciones en total, junto con algunos departamentos en otras facultades, representan menos del 1% del total de vinculación docente. Esta baja participación puede estar relacionada con una menor demanda académica.

Tabla No. 11 Número de horas por Facultad y Función – Vigencia 2025

Facultad - Unidad	Función Administración y Gestión	Función Interacción Social	Función Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Ciencias de la Salud	7.627		134	65.311	0	0	73.072	18,38%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	6.516	1.066	1.252	61.391	0	0	70.225	17,67%
Facultad de Artes	3.614		1.284	52.061	0	0	56.959	14,33%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	2.002	320	114	41.194	0	0	43.630	10,98%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	7.380		352	31.594	288	0	39.614	9,97%
Facultad de Ingeniería	3.178			21.140	0	0	24.318	6,12%
Facultad de Ciencias Agrícolas	1.409	240	626	21.424	0	0	23.699	5,96%
Facultad de Educación	1.492	288	380	17.560	0	204	19.924	5,01%
Derecho y Ciencias Políticas	864		432	14.604	0	0	15.900	4,00%
Facultad de Ciencias Pecuarias	1.796		360	12.307	0	0	14.463	3,64%
Formación Humanística			510	12.022	0	0	12.532	3,15%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	630		190	2.324	0	0	3.144	0,79%
Total General	36.508	1.914	5.634	352.932	288	204	397.480	100,00%
% participación	9,18%	0,48%	1,42%	88,79%	0,07%	0,05%	100,00%	

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La tabla No.11, muestra el total de horas institucionales para la vigencia 2025 asciende a 397.480 horas, distribuidas entre 11 facultades y Formación Humanística. La información evidencia un alto número de carga en algunas facultades, como lo es: Ciencias de la Salud (73.072 horas, 18,38%), Ciencias Humanas y Sociales (70.225 horas, 17,66%) y Artes (56.959 horas, 14,33%) que en suma representan más del 50% del total. Esto refleja su mayor demanda en este tipo de vinculación para atender sus programas y la cobertura estudiantil.

La distribución total de horas cátedra por función muestra un predominio claro de la Función Docencia, con 352.932 horas, lo que representa 88,79% del total de horas cátedra vinculadas. Esto evidencia que la actividad principal de la institución en estas modalidades de vinculación, está orientada a la docencia como eje central de la gestión académica.

La Función de Administración y Gestión concentra 36.508 horas (9,18%), siendo la segunda función más relevante. Su peso refleja las tareas organizativas y de gestión institucional necesarias para apoyar la docencia y las operaciones académicas. Esta función se concentra principalmente en facultades con gran carga docente, como Ciencias de la Salud y Ciencias Económicas y Administrativas, lo que indica que la gestión es proporcional a la magnitud de la actividad docente.

Las funciones complementarias tienen menor participación:

- Investigación representa 5.634 horas (1,42%), con mayor presencia en Ciencias Humanas y Sociales y Formación Humanística.
- Interacción Social aporta 1.914 horas (0,48%), especialmente en Ciencias Humanas y Sociales y Ciencias Agrícolas.
- Mejoramiento Académico (288 horas, 0,07%) y Producción Académica (204 horas, 0,05%) son funciones muy marginales dentro del total institucional, indicando que estas actividades requieren fortalecimiento para equilibrar el desarrollo académico integral.

Tabla No. 12 Distribución del número de horas por función, facultad y departamento académico – vigencia 2025

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Ciencias de la Salud	7.627		134	65.311			73.072	18,38%
- Departamento de Medicina	5.679		80	60.343			66.102	16,63%
- Departamento de Promoción de la Salud	1.948		54	4.968			6.970	1,75%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	6.516	1.066	1.252	61.391			70.225	17,67%
- Departamento de Lingüística e Idiomas	612	760	112	35.722			37.206	9,36%
- Departamento de Psicología	3.156	288	921	12.699			17.064	4,29%
- Departamento de Geografía	1.098	18		3.208			4.324	1,09%
- Departamento de Ciencias Sociales	500		219	3.084			3.803	0,96%
- Departamento de Humanidades y Filosofía	466			4.058			4.524	1,14%
- Departamento de Sociología	684			2.620			3.304	0,83%
Facultad de Artes	3.614		1.284	52.061			56.959	14,33%
- Departamento de Música	288			19.830			20.118	5,06%
- Departamento de Diseño	2.172		1.044	15.231			18.447	4,64%
- Departamento de Artes Visuales	520		88	10.644			11.252	2,83%
- Departamento de Arquitectura	634		152	6.356			7.142	1,80%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	2.002	320	114	41.194			43.630	10,98%
- Departamento de Matemáticas	698		54	16.560			17.312	4,36%
- Departamento de Biología	1.232	50	60	8.600			9.942	2,50%
- Departamento de Química	72			8.194			8.266	2,08%
- Departamento de Física		270		7.840			8.110	2,04%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	7.380		352	31.594	288		39.614	9,97%
- Departamento de Comercio Internacional y Mercadeo	2.646		136	15.870			18.652	4,69%
- Departamento de Administración de Empresas	3.582		72	9.744			13.398	3,37%
- Departamento de Economía	1.152		144	5.980	288		7.564	1,90%
Facultad de Ingeniería	3.178			21.140			24.318	6,12%
- Departamento de Sistemas	2.320			11.772			14.092	3,55%
- Departamento de Ingeniería Civil	162			6.254			6.416	1,61%
- Departamento de Electrónica	696			3.114			3.810	0,96%
Facultad de Ciencias Agrícolas	1.409	240	626	21.424			23.699	5,96%
- Departamento de Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales	995	240	554	12.240			14.029	3,53%
- Departamento de Producción y Sanidad Vegetal	414		72	9.184			9.670	2,43%

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Educación	1.492	288	380	17.560		204	19.924	5,01%
- Departamento de Estudios Pedagógicos	1.492	288	380	17.560		204	19.924	5,01%
Derecho y Ciencias Políticas	864		432	14.604			15.900	4,00%
- Departamento de Ciencias Jurídicas	864		432	14.604			15.900	4,00%
Facultad de Ciencias Pecuarias	1.796		360	12.307			14.463	3,64%
Departamento de Salud Animal	648			5.508			6.156	1,55%
- Departamento de Producción y Procesamiento Animal	900		288	4.191			5.379	1,35%
- Departamento de Recursos Hidrobiológicos	248		72	2.608			2.928	0,74%
Formación Humanística			510	12.022			12.532	3,15%
- Formación Humanística			510	12.022			12.532	3,15%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	630		190	2.324			3.144	0,79%
- Departamento de Procesos Industriales	630		190	2.324			3.144	0,79%
Total general	36.508	1.914	5.634	352.932	288	204	397.480	100,00%
% de participación	9,18%	0,48%	1,42%	88,79%	0,07%	0,05%	100,00%	

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

En la tabla No.12, se observa que el año 2025, la Universidad registró un total de 397.480 horas. La distribución evidencia que la mayoría de la carga académica se concentra en unas pocas facultades.

- Facultades con mayor número de horas: Ciencias de la Salud (18,38%), Ciencias Humanas y Sociales (17,67%), Artes (14,33%) y Ciencias Exactas y Naturales (10,98%).
- Facultades con menor número de horas: Ingeniería Agroindustrial (0,79%), Formación Humanística (3,15%) y Ciencias Pecuarias (3,64%).

El comportamiento de la vinculación de horas catedra por departamentos evidencia:

- Algunos departamentos presentan la mayor parte del número de horas en su facultad, como **Medicina** (Ciencias de la Salud, 66.102 horas) y **Lingüística e Idiomas** (Ciencias Humanas y Sociales, 37.062 horas).
- Otros departamentos tienen una participación menor, como **Sociología**, **Recursos Hidrobiológicos** o **Promoción de la Salud**, representando menos del 1,5% del total institucional.

En cuanto a la distribución de la carga por funciones, se observa que la mayor participación en horas corresponde a:

- **Función Docencia:** 88,79% del total.
- **Administración y gestión:** 9,18%.
- **Investigación, interacción social, mejoramiento y producción académica:** representan menos del 5%.

Tabla No. 13 Número de Horas docentes hora Cátedra por facultad y función – vigencia 2025

Facultad	Función de Administración y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total de Horas
Facultad de Artes	3.470		1.284	40.115			44.869	17,54%
Facultad de Ciencias de la Salud	5.851		134	34.993			40.978	16,02%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	5.582	324	1.252	32.268			39.426	15,41%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	6.486		352	24.034	288		31.160	12,18%
Facultad de Ciencias Agrícolas	1.175	240	626	18.420			20.461	8,00%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	1.358	320	114	20.854			22.646	8,85%
Facultad de Ingeniería	2.702			15.408			18.110	7,08%
Facultad de Ciencias Pecuarias	1.796		360	13.625			15.781	6,17%
Facultad de Educación	1.492	288	380	6.024		204	8.388	3,28%
Facultad de Derecho	864		432	6.506			7.802	3,05%
Formación Humanística			510	3.063			3.573	1,40%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	390		190	2.038			2.618	1,02%
Total general	31.166	1.172	5.634	217.348	288	204	255.812	100,00%
% Participación	12,18%	0,46%	2,20%	84,96%	0,11%	0,08%		

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La Tabla No.13, indica la distribución de la labor docente por horas cátedra, evidencia un modelo académico fundamentalmente en la docencia, con un total de 255.812 horas asignadas a los docentes de todas las facultades y Formación Humanística. De este total, la función Docencia con 217.348 horas, representa más del 84% de la carga total, reflejando la prioridad de la Universidad en formación de estudiantes y el cumplimiento de los programas académicos.

La función de administración y gestión ocupa el segundo lugar, con 31.166 horas (12,18%), indicando que estas labores constituyen una parte significativa de la actividad de los docentes, En contraste, otras funciones estratégicas como investigación (5.634 horas, 2,20%), mejoramiento académico (288 horas, 0,11%), interacción social (1.172 horas, 0,46%) y producción académica (204 horas, 0,08%) muestran una participación inferior, evidenciando que algunas facultades podrían fortalecer e incrementar la proyección académica e institucional.

Por facultades, se observa que en mayor número de horas se presenta principalmente en: Facultad de Artes (44.869 horas, 17,54%), Facultad de Ciencias de la Salud (40.978 horas, 16,02%) y Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (39.426 horas, 15,41%). Estas tres facultades representan

aproximadamente la mitad de la carga total de horas cátedra. Otras facultades, como Ingeniería Agroindustrial y Formación Humanística, presentan cargas menores en este tipo de vinculación docente.

El análisis de esta distribución permite identificar que la función de docencia es prioritaria en la Universidad de Nariño, para este tipo de vinculación, mientras que la investigación, la producción académica y la interacción social se comportan como funciones complementarias que aún tienen potencial de crecimiento en esta modalidad de vinculación docente.

Tabla No. 14 Distribución del número de docentes hora cátedra por función, facultad y departamento académico – vigencia 2025

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Artes	3.470		1.284	40.115			44.869	17,54%
- Departamento de Música	288			17.004			17.292	6,76%
- Departamento de Diseño	2.028		1.044	12.318			15.390	6,02%
- Departamento de Arquitectura	634		152	5.474			6.260	2,45%
- Departamento de Artes Visuales	520		88	5.319			5.927	2,32%
Facultad de Ciencias de la Salud	5.851		134	34.593			40.578	15,86%
- Departamento de Medicina	3.939		80	30.525			34.544	13,50%
- Departamento de Promoción de la Salud	1.912		54	4.068			6.034	2,36%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	5.582	324	1.252	33.636			40.794	15,95%
- Departamento de Lingüística e Idiomas	612	162	112	16.721			17.607	6,88%
- Departamento de Psicología	2.346	144	921	7.839			11.250	4,40%
- Departamento de Geografía	1.098	18		2.344			3.460	1,35%
- Departamento de Ciencias Sociales	376		219	2.706			3.301	1,29%
- Departamento de Sociología	684			2.746			3.430	1,34%
- Departamento de Humanidades y Filosofía	466			1.280			1.746	0,68%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	6.486		352	24.034	288		31.160	12,18%
- Departamento de Comercio Internacional y Mercadeo	2.646		136	12.894			15.676	6,13%
- Departamento de Administración de Empresas	3.048		72	6.300			9.420	3,68%
- Departamento de Economía	792		144	4.840	288		6.064	2,37%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	1.358	320	114	19.634			21.426	8,38%
- Departamento de Matemáticas	1.232	50	60	4.652			5.994	2,34%
- Departamento de Biología		270		3.886			4.156	1,62%
- Departamento de Física	54		54	8.690			8.798	3,44%
- Departamento de Química	72			2.406			2.478	0,97%
Facultad de Ciencias Agrícolas	1.175	240	626	18.672			20.713	8,10%
- Departamento de Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales	995	240	554	11.630			13.419	5,25%

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
- Departamento de Producción y Sanidad Vegetal	180		72	7.042			7.294	2,85%
Facultad de Ingeniería	2.702			16.496			19.198	7,50%
- Departamento de Sistemas	1.988			8.784			10.772	4,21%
- Departamento de Ingeniería Civil	162			4.958			5.120	2,00%
- Departamento de Electrónica	552			2.754			3.306	1,29%
Facultad de Ciencias Pecuarias	1.796		360	9.575			11.731	4,59%
- Departamento de Producción y Procesamiento Animal	900		288	3.453			4.641	1,81%
- Departamento de Salud Animal	648			3.888			4.536	1,77%
- Departamento de Recursos Hidrobiológicos	248		72	2.234			2.554	1,00%
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	864		432	9.468			10.764	4,21%
- Departamento de Ciencias Jurídicas	864		432	9.468			10.764	4,21%
Facultad de Educación	1.492	288	380	6.024		204	8.388	3,28%
- Departamento de Estudios Pedagógicos	1.492	288	380	6.024		204	8.388	3,28%
Formación Humanística			510	2.881			3.391	1,33%
- Formación Humanística			510	2.881			3.391	1,33%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	390		190	2.220			2.800	1,09%
- Departamento de Procesos Industriales	390		190	2.220			2.800	1,09%
Total general	31.166	1.172	5.634	217.348	288	204	255.812	100,00%
% de participación	12,18%	0,46%	2,20%	84,96%	0,11%	0,08%	100%	

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

La tabla No.14, indica que el total de horas cátedra registradas para el año 2025, asciende a 255.812 horas, el análisis de la distribución de docentes hora cátedra por funciones evidencia que la actividad académica de la Universidad está fuertemente agrupada en la función docencia, con un total de 217.348 horas, lo que representa el 84,96% del total de la carga en la vigencia 2025. Esto refleja que la principal responsabilidad de los docentes es función docente como el eje central de los procesos académicos.

La administración y gestión ocupa la segunda posición en importancia, con 31.166 horas (12,18%), concentradas principalmente en facultades como Ciencias de la Salud, Ciencias Humanas y Sociales y Económicas y Administrativas. Este dato indica que una parte significativa del tiempo docente se destina a labores administrativas y de gestión interna, esenciales para el funcionamiento eficiente de los departamentos y facultades.

Las funciones de investigación e interacción social tienen una participación mucho menor, con 5.634 horas (2,20%) y 1.172 horas (0,46%) respectivamente. Estas cifras sugieren que la Universidad, aún mantiene un enfoque predominante en la docencia, los procesos investigación y la interacción social para este tipo de vinculación docente, se adelantan de manera limitada o en áreas específicas.

El mejoramiento académico y la producción académica representan apenas 288 horas (0,11%) y 204 horas (0,08%), respectivamente, lo que evidencia que desarrollo de materiales o publicaciones no son el foco principal de la carga horaria docente en esta modalidad.

En términos generales, la distribución por funciones muestra un modelo académico centrado en la enseñanza, con la administración y gestión como soporte significativo, y un espacio reducido para investigación, interacción social y producción académica. Esta estructura sugiere la necesidad de estrategias institucionales para fortalecer la investigación y la producción académica, equilibrando la carga docente y promoviendo el desarrollo integral de las facultades en todas sus funciones.

Tabla No. 15 Número de horas Docentes Catedra por Servicios Prestados por Facultad y función – vigencia 2025

Facultad / Formación Humanística	Función Administración y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Ciencias de la Salud	1.776			30.718			32.494	22,94%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	934	742		27.755			29.431	20,77%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	644			21.560			22.204	15,67%
Facultad de Artes	144			11.994			12.138	8,57%
Facultad de Educación				11.536			11.536	8,14%
Formación Humanística				9.141			9.141	6,45%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	894			7.512			8.406	5,93%
Facultad de Derecho				5.136			5.136	3,63%
Facultad de Ingeniería	476			4.644			5.120	3,61%
Facultad de Ciencias Agrícolas	234			2.752			2.986	2,11%
Facultad de Ciencias Pecuarias				2.732			2.732	1,93%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	240			104			344	0,24%
Total general	5.342	742	0	135.584	0	0	141.668	100,00%
% de participación	3,77%	0,52%	0,00%	95,71	0,00%	0,00%	100%	

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

En la tabla No.15, se observa que el total de horas correspondientes a la modalidad de docentes Hora Catedra por Servicios Prestados asciende a 141.668 horas. La distribución por facultad evidencia un alto número en pocas facultades. En primer lugar, se encuentra la Facultad de Ciencias de la Salud con 32.494 horas (22,94%), seguida por Ciencias Humanas y Sociales con 29.431 horas (20,77%) y Ciencias Exactas y Naturales con 22.204 horas (15,67%). Estas tres facultades suman aproximadamente el 59,38% del total, lo que refleja su alta dependencia de esta modalidad de vinculación.

En un segundo nivel se ubican facultades como Artes (8,57%), Educación (8,14%), Formación Humanística (6,45%) y Ciencias Económicas y Administrativas (5,93%), con una participación menos representativa. Por el contrario, facultades como Ingeniería Agroindustrial (0,24%), Ciencias Pecuarias (1,93%) y Ciencias Agrícolas (2,11%) presentan una baja participación, evidenciando menor uso de esta modalidad de vinculación.

Desde el análisis en la distribución de la carga por sus funciones, se observa un predominio absoluto de la Función Docencia, con 135.584 horas (94,71%), lo que indica que los servicios prestados están orientados casi exclusivamente a esta función. La Función de Administración y Gestión representa 5.342 horas (3,77%), siendo la segunda en importancia.

La Función de Interacción Social tiene una participación marginal de 742 horas (0,52%), concentradas principalmente en Ciencias Humanas y Sociales. Por su parte, las funciones de Investigación, Mejoramiento Académico y Producción Académica no registran participación, lo que evidencia una ausencia de estas actividades dentro de la modalidad de servicios prestados.

En términos generales, el análisis muestra que los docentes Hora Cátedra por Servicios Prestados, se caracterizan por su alta concentración en actividades de docencia, con escasa diversificación funcional. Esto sugiere que esta modalidad se utiliza principalmente como un mecanismo de apoyo a la carga académica, sin un aporte significativo a funciones sustantivas como investigación y de interacción social.

Tabla No. 16 Distribución del número de horas por función de docentes Hora Cátedra por Servicios Prestados por Facultad y Departamento académico – vigencia 2025

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
Facultad de Ciencias de la Salud	1.776			30.718			32.494	22,94%
- Departamento de Medicina	1.740			29.818			31.558	22,28%
- Departamento de Promoción de la Salud	36			900			936	0,66%
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	934	742		27.755			29.431	20,77%
- Departamento de Lingüística e Idiomas		598		19.001			19.599	13,83%
- Departamento de Psicología	810	144		4.860			5.814	4,10%
- Departamento de Humanidades y Filosofía				2.292			2.292	1,62%
- Departamento de Geografía				864			864	0,61%
- Departamento de Ciencias Sociales	124			378			502	0,35%
- Departamento de Sociología				360			360	0,25%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	644			21.560			22.204	15,67%
- Departamento de Matemáticas	644			7.892			8.536	6,03%
- Departamento de Química				5.784			5.784	4,08%
- Departamento de Física				4.044			4.044	2,85%
- Departamento de Biología				3.840			3.840	2,71%
Facultad de Artes	144			11.946			12.090	8,53%
- Departamento de Artes Visuales				5.523			5.523	3,90%
- Departamento de Diseño	144			2.913			3.057	2,16%

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
- Departamento de Música				2.826			2.826	1,99%
- Departamento de Arquitectura				684			684	0,48%
Facultad de Educación				11.536			11.536	8,14%
- Departamento de Estudios Pedagógicos				11.536			11.536	8,14%
Formación Humanística				9.141			9.141	6,45%
- Formación Humanística				9.141			9.141	6,45%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	894			7.560			8.454	5,97%
- Departamento de Administración de Empresas	534			3.492			4.026	2,84%
- Departamento de Comercio Internacional y Mercadeo				2.928			2.928	2,07%
- Departamento de Economía	360			1.140			1.500	1,06%
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas				5.136			5.136	3,63%
- Departamento de Ciencias Jurídicas				5.136			5.136	3,63%
Facultad de Ingeniería								
- Departamento de Sistemas	476			4.644			5.120	3,61%
- Departamento de Ingeniería Civil	332			2.988			3.320	2,34%
- Departamento de Electrónica				1.296			1.296	0,91%
Facultad de Ciencias Agrícolas	234			2.752			2.986	2,11%
- Departamento de Producción y Sanidad Vegetal	234			2.142			2.376	1,68%
- Departamento de Recursos Naturales y Sistemas Agroforestales				610			610	0,43%
Facultad de Ciencias Pecuarías				2.732			2.732	1,93%
- Departamento de Salud Animal				1.602			1.602	1,13%
- Departamento de Producción y Procesamiento Animal				756			756	0,53%
- Departamento de Recursos Hidrobiológicos				374			374	0,26%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	240			104			344	0,24%

Facultad	Función de Administración Y Gestión	Función de Interacción Social	Función de Investigación	Función Docencia	Mejoramiento Académico	Producción Académica	Total Horas	% Total Horas
- Departamento de Procesos Industriales	240			104			344	0,24%
Total general	5.342	742		135.584			141.668	100,00%
% participación	3,77%	0,52%	0,00%	95,71%	0,00%	0,00%		

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

El análisis a nivel departamental permite identificar una alta número facultades específicas, el Departamento de Medicina destaca con 31.558 horas (22,28%), representando por sí solo más de una quinta parte del total de servicios prestados en la Universidad. Le sigue el Departamento de Lingüística e Idiomas con 19.599 horas (13,83%), consolidándose como el principal aportante dentro de Ciencias Humanas y Sociales. Otros departamentos relevantes son Matemáticas (6,03%), Psicología (4,10%) y Química (4,08%), los cuales muestran una participación significativa en este tipo de vinculación docente.

Desde el enfoque funcional por facultad, se identifican comportamientos diferenciados. En Ciencias de la Salud y Exactas y Naturales, la carga se concentra casi exclusivamente en la docencia, mientras que en Ciencias Humanas y Sociales se evidencia una leve diversificación con presencia de interacción social (742 horas), especialmente en departamentos como Lingüística y Psicología.

Finalmente, facultades como Ingeniería, Ciencias Agrícolas y Ciencias Pecuarias presentan estructuras con baja participación y poca diversificación funcional, mientras que la unidad académica de Formación Humanística concentra su actividad exclusivamente en carga académica. Este panorama refleja una alta dependencia de la docencia dentro de la modalidad de servicios prestados, con fuerte concentración en pocos departamentos y una limitada participación en funciones sustantivas como investigación.

Tabla No. 17 Número de docentes Tiempo Completo Ocasional – vigencia 2025

Facultad	Número Ocasionales	% Total Horas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	6	42,86%
Facultad de Artes	5	35,71%
Facultad de Ingeniería Agroindustrial	2	14,29%
Facultad de Derecho	1	7,14%
Total general	14	100,00%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

Tabla No. 18 Distribución número de docentes Tiempo Completo Ocasional – vigencia 2025

Facultad	Número Ocasionales	Total	% Total Horas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	6	6	42,86%
- Departamento de Administración de Empresas	6	6	42,86%
Facultad de Artes	5	5	35,71%
- Departamento de Diseño	4	4	28,57%
- Departamento de Arquitectura	1	1	7,14%
- Departamento de Procesos Industriales	2	2	14,29%
- Departamento de Ciencias Jurídicas	1	1	7,14%
Total general	14	14	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica y Sistemas de Información

DISPONIBILIDAD DE CARGOS DE PLANTA – DOCENTES TIEMPO COMPLETO

Para la vigencia 2026, la Universidad de Nariño cuenta con 70,5 plazas docentes disponibles, para posibles convocatorias docentes para su incorporación en la planta docente de la Institución.

Tabla No. 19: Distribución Plazas Disponibles 2026

SEDE	CONCEPTO	NÚMERO DE PLAZAS
Sede Central	- Desiertas	12.5
	- Aplazadas	1
	Total plazas Plan vinculación 2018-2020	13.5
	Vacancia Definitiva:	
	- Jubilación	36
	- Renuncia	5
	- Fallecimiento	3.5
	Total Vacancias definitiva o relevo Generacional	44.5
	Total Plazas Disponibles Sede Central	58
Sedes Regionales	- Tumaco	2.5
	- Túquerres	2
	- Sedes Regionales por Definir	8
	Total Sedes Regionales	12.5
Total plazas disponibles – año 2026		70.5

Para el año 2026 se identifican 70,5 plazas disponibles en la institución. La distribución evidencia que, las plazas disponibles de la Sede Central, en número son 58 plazas, que representa el 82,3%, mientras que las Sedes Regionales cuentan con 12,5 plazas, representado el 17,7%.

Sede Central, presenta el mayor número de plazas disponibles para 2026, se registran 58 plazas por vacancia definitiva, así:

- Existen 13,5 plazas correspondientes al Plan de Vinculación 2018–2020, clasificadas como desiertas (12,5) y aplazadas (1).
- 44,5 plazas por vacancia definitiva o relevo generacional, originadas principalmente por jubilación (36), seguidas de renuncia (5) y fallecimiento (3,5).

Sedes Regionales suman 12,5 plazas, que representa una oportunidad para fortalecer la regionalización institucional distribuidas de la siguiente manera:

- Tumaco (2,5),
- Túquerres (2)
- Sedes Regionales por definir (8)

DISTRIBUCIÓN DE PLAZAS DISPONIBLES - SEDE CENTRAL

Tabla No. 20 Disponibilidad de Plazas Docente por Facultad

Facultad	Disponibilidad de plazas Docente por Facultad					Total General
	Desiertas	Aplazadas	Jubilados	Renuncias	Fallecidos	
Ciencias Humanas y Sociales	4	0	11	0	1	16
Ciencias Económicas y Administrativas	6,5	1	4	0	0,5	12

Facultad	Disponibilidad de plazas Docente por Facultad					Total General
	Desiertas	Aplazadas	Jubilados	Renuncias	Fallecidos	
Ciencias Pecuarias	2	0	6	0	0	8
Artes	0	0	5	0	1	6
Ingeniería	0	0	3	0	1	4
Ciencias Exactas y Naturales	0	0	3	1	0	4
Ciencias de la Salud	0	0	0	3	0	3
Educación	0	0	3	0	0	3
Ciencias Agrícolas	0	0	0	1	0	1
Derecho y Ciencias Políticas	0	0	1	0	0	1
Total General	12,5	1	36	5	3,5	58,0

Fuente. Vicerrectoría Académica/ Dirección de Planeación y Desarrollo

Tabla No. 21 Distribución de Plazas Docente por Facultad y Programa Académico sede central

Disponibilidad de plazas Docente por Facultad y Programa Académico								
Facultad	Departamento	Programa	Desiertas	Aplazadas	Jubilados	Renuncias	Fallecidos	Total
Ciencias Humanas y Sociales	Lingüística e Idiomas	Lingüística e Idiomas	0	0	6	0	1	7
	Geografía	Geografía	3	0	0	0	0	3
	Humanidades y Filosofía	Filosofía	0	0	3	0	0	3
	Sociología	Sociología	0	0	2	0	0	2
	Psicología	Psicología	1	0	0	0	0	1
Ciencias Económicas y Administrativas	Economía	Economía	2	0	3	0	0	5
	Administración de Empresas y Finanzas	Administración de Empresas y Finanzas	2	1	1	0	0	4
	Comercio Internacional y Mercadeo	Contaduría	1,5	0	0	0	0,5	2
		Mercadeo	1	0	0	0	0	1
Ciencias Pecuarias	Producción y Procesamiento Animal	Zootecnia	1	0	5	0	0	6
	Salud Animal	Medicina Veterinaria	1	0	1	0	0	2
Artes	Artes Visuales	Artes Visuales	0	0	3	0	0	3
	Diseño	Diseño	0	0	1	0	0	1
	Arquitectura	Arquitectura	0	0	1	0	0	1
	Música	Licenciatura en Música	0	0	0	0	1	1
Ingeniería	Ingeniería Civil	Ingeniería Civil	0	0	3	0	1	4
Ciencias Exactas y Naturales	Química	Química	0	0	1	1	0	2
	Biología	Biología	0	0	1	0	0	1
	Matemáticas y Estadística	Matemáticas y Estadística	0	0	1	0	0	1
Ciencias de la Salud	Medicina	Medicina	0	0	0	3	0	3
Educación	Estudios Pedagógicos	Estudios Pedagógicos	0	0	3	0	0	3
Ciencias Agrícolas	Producción y Sanidad Vegetal	Ingeniería Agronómica	0	0	0	1	0	1
Derecho y Ciencias Políticas	Ciencias Jurídicas	Derecho	0	0	1	0	0	1
Total General			12,5	1	36	5	3,5	58
% de participación			21,60%	1,70%	62,10%	8,60%	6,00%	100,00%

Fuente: Vicerrectoría Académica / Dirección de Planeación y Desarrollo

- El mayor impacto por programa de disponibilidad total de plazas se presenta en Lingüística e Idiomas (7 plazas).

- Las convocatorias desiertas se encuentran principalmente en Ciencias Económicas y Administrativas (6,5 plazas) y Ciencias Humanas y Sociales (4 plazas).
- Las renunciaciones se focalizan en áreas específicas (Medicina (3 plazas), Ingeniería Agronómica (1 plaza) y Química (1 plaza).
- Las jubilaciones representan el 62.1% del total de plazas disponibles, lo que indica un proceso importante de relevo generacional.
- Las convocatorias desiertas, representan el 21,6%, reflejan plazas docentes que no se han podido cubrir mediante procesos de convocatorias realizados.
- Las renunciaciones y fallecimientos representan proporciones menores pero relevantes para cubrir el relevo generacional de los docentes de tiempo completo, suman un total de 14.7%

DISTRIBUCIÓN DE PLAZAS DISPONIBLES - SEDES REGIONALES

Tabla No. 22 Sedes Regionales Universidad de Nariño

SEDES REGIONALES UNIVERSIDAD DE NARIÑO				
Sede Regional	Facultad	Departamento	Programa	Total por Departamento
Tumaco	Ciencias Pecuarias	Recursos Hidrobiológicos	Ingeniería en Producción Acuícola	1
	Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas y Finanzas	Contaduría	1,5
Túquerres	Sede Túquerres	Por definir	Por definir	2
Sedes Regionales	Por definir	Por definir	Por definir	8
Total Plazas Disponibles				12,5

Fuente. Vicerrectoría Académica/ Dirección de Planeación y Desarrollo

La Universidad de Nariño cuenta con 12,5 plazas docentes disponibles en sus sedes regionales, de las cuales solo 2,5 están asignadas a programas específicos. En Túquerres están definidas 2 plazas y está pendiente por definir el programa académico. Es prioritario determinar la asignación de las 8 plazas restantes, para garantizar la vinculación de docentes tiempo completo y medio tiempo en todas las sedes regionales, donde la Universidad presta la oferta educativa.

Tabla No. 23 Resumen Disponibilidad Total de Plazas Tiempo Completo y Medio Tiempo – Año 2026

Resumen disponibilidad Plazas Tiempo Completo y Medio Tiempo – Sede Central y Sedes Regionales 2026									
Facultad	Departamento	Programas	Desier rtas	Aplaz adas	Jubil ados	Renun cias	Falleci dos	Sedes Regio nales	Total
Ciencias Pecuarias	Producción y Procesamiento Animal	Zootecnia	1	0	5	0	0	0	6
	Salud Animal	Medicina Veterinaria	1	0	1	0	0	0	2
Ingeniería	Ingeniería Civil	Ingeniería Civil	0	0	3	0	1	0	4
Ciencias Exactas y Naturales	Biología	Biología	0	0	1	0	0	0	1
	Química	Química	0	0	1	1	0	0	2
	Matemáticas y Estadística	Matemáticas y Estadística	0	0	1	0	0	0	1
Ciencias Agrícolas	Producción y Sanidad Vegetal	Ingeniería Agronómica	0	0	0	1	0	0	1
Ciencias de la Salud	Medicina	Medicina	0	0	0	3	0	0	3
Derecho y Ciencias Políticas	Ciencias Jurídicas	Derecho	0	0	1	0	0	0	1
Ciencias Humanas y Sociales	Psicología	Psicología	1	0	0	0	0	0	1
	Sociología	Sociología	0	0	2	0	0	0	2
	Lingüística e Idiomas	Lingüística e Idiomas	0	0	6	0	1	0	7
	Geografía	Geografía	3	0	0	0	0	0	3
Ciencias Económicas y Administrativas	Humanidades y Filosofía	Filosofía	0	0	3	0	0	0	3
	Economía	Economía	2	0	3	0	0	0	5
	Comercio Internacional y Mercadeo	Mercadeo	1	0	0	0	0	0	1
	Administración de Empresas y Finanzas	Administración de Empresas y Finanzas	2	1	1	0	0	0	4
Artes	Contaduría	Contaduría	1,5	0	0	0	0,5	0	2
	Música	Licenciatura en Música	0	0	0	0	1	0	1
	Artes Visuales	Artes Visuales	0	0	3	0	0	0	3
	Diseño	Diseño	0	0	1	0	0	0	1
Educación	Arquitectura	Arquitectura	0	0	1	0	0	0	1
	Estudios Pedagógicos	Estudios Pedagógicos	0	0	3	0	0	0	3
Ciencias Pecuarias – Tumaco	Recursos Hidrobiológicos	Ingeniería en Producción Acuícola	0	0	0	0	0	1	1
Ciencias Económicas y Administrativas- Tumaco	Administración de Empresas y Finanzas	Contaduría	0	0	0	0	0	1,5	1,5
Túquerres	Túquerres	Túquerres	0	0	0	0	0	2	2
Sedes Regionales	Por definir	Por definir	0	0	0	0	0	8	8
Total General			12,5	1	36	5	3,5	12,5	70,5
% de participación			17,70%	1,40%	51,10%	7,10%	5,00%	17,70%	100%

Fuente. Vicerrectoría Académica/ Dirección de Planeación y Desarrollo

- EL total de plazas disponibles considerando la Sede Central y Regionales es de: 70,5 plazas.
- La Sede Central presenta 58 plazas disponibles, que representan el 82.3%
- La Sede Regional aporta 12,5 plazas, representan el 17.7%, distribuidas principalmente en la facultad de Ciencias Pecuarias y en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

ANÁLISIS DEL IMPACTO FINANCIERO Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL

SISTEMA SALARIAL DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO

El sistema salarial de los profesores de carrera de las universidades oficiales colombianas, está contenido en el Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.

El análisis salarial de los docentes de la Universidad de Nariño evidencia que los incrementos en la nómina no dependen únicamente de los aumentos anuales establecidos por el Gobierno Nacional, sino que se ven fuertemente condicionados por factores ligados a la calidad académica y la productividad del personal.

La asignación de puntos según el Decreto 1279 de 2002, por formación posgradual, productividad académica, desempeño destacado, escalafón docente y funciones de dirección académico-administrativa, genera incrementos salariales adicionales que crecen proporcionalmente con el nivel de cualificación de los docentes.

Desde el punto de vista financiero, esta dinámica tiene varias implicaciones que es importante revisar:

A medida que se vinculan docentes más calificados y se reconocen los puntos de productividad y experiencia de los docentes antiguos, la nómina tiende a crecer por encima del incremento presupuestal previsto por la Ley 30 de 1992, generando una presión constante sobre los recursos disponibles, ya que los aportes del Estado se calculan tomando como referencia el presupuesto base y la actualización por IPC.

Cuanto mayor es el número de docentes con alta productividad académica y formación posgradual, mayor es el impacto financiero. Esto significa que la calidad académica, aunque positiva desde el punto de vista formativo, tiene un costo directo que incrementa el gasto de manera sostenida.

Si no se acompaña de una planificación financiera estratégica, esta dinámica puede afectar la capacidad de la universidad para cubrir otros compromisos, mantener programas de investigación e interacción social.

La Universidad de Nariño en aplicación al Decreto 1279 de 2002, enfrenta un incremento salarial que va más allá de los ajustes normales por inflación, impulsado por la calidad, productividad y experiencia de su cuerpo docente. Esta situación requiere de una gestión financiera eficiente, que contemple proyecciones de gasto por puntos salariales, priorización de recursos y estrategias para equilibrar la calidad académica con la sostenibilidad presupuestal.

Para tener una visión más objetiva del impacto financiero en la Universidad de Nariño, es importante realizar un análisis más detallado de la asignación de puntaje con efectos salarial, resultado de la aplicación del Decreto 1279 de 2002, la cual está explícito en la siguiente tabla.

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJE SALARIAL A DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO

A continuación, se presenta el comportamiento de la financiación de la Universidad de Nariño respecto a la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, contempla los siguientes factores para definir el salario de un profesor de tiempo completo: Categoría en el escalafón docente, título profesional en pregrado, formación posgradual, experiencia calificada y desempeño destacado en docencia y extensión, evaluación en cargos de dirección o experiencia administrativa y productividad académica.

Tabla No. 24 Puntos con Efecto Salarial en Aplicación del Decreto 1279 De 2002 en la Universidad de Nariño 2020 – 2025

Vigencia	Por Cambio de Categoría Docente	Formación Posgradual			Experiencia Calificada y Desempeño Destacado	Evaluación Experiencia Administrativa	Productividad Académica							Total Puntos Con Efecto Salarial	
		Estudios de Postgrado (Especialización)	Estudios de Postgrado (Maestría)	Estudios de Postgrado (Doctorado)			Evaluación Artículos Revista	Evaluación Libros	Evaluación Obra Artística	Evaluación Premios	Evaluación Patentes	Evaluación Producción Técnica	Evaluación Software		Evaluación Videos
2020	405	180	560	349.87	129.59	129.59	882.15	334.05	243.08	58	-	83.5	709.5	104.04	4,038.28
2021	497	40	320	656.68	102.45	102.45	1353.55	922.84	178.46	68.25	-	17.25	567.12	12.9	4,736.50
2022	344	40	640	686.14	145.7	145.7	1022.88	517.02	81.5	116.25	25	6.5	460.93	243	4,328.82
2023	505	-	280	654.3	151.85	151.85	697.41	338.85	125.9	35.75	12.25	53.4	454.3	25.3	3,334.31
2024	716	20	800	662.89	89.9	95.9	1039.1	535.25	51.5	62.5	25	70.1	163.97	13.4	4,249.61
2025	383.5	60	240	683.62	68.8	68.8	623.64	906.65	9.8	32	-	63.5	68.7	-	3,140.21

% Participación Vigencia 2025	12.21%		1.91%	7.64%	21.77%	2.19%	19.86%	28.87%	0.31%	1.02%	0.00%	2.02%	2.19%	0.00%	100.00%
-------------------------------	--------	--	-------	-------	--------	-------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo con base a información suministrada Vicerrectoría Académica – Oficina de Puntaje / fecha de corte febrero de 2026

De acuerdo a la información detallada en la Tabla anterior, se puede evidenciar una variación porcentual presentada entre la vigencia 2020 y 2025 respecto a la asignación de puntaje obtenidos los cuales representan efecto salarial en los docentes tiempo completo.

El total de puntos con efecto salarial pasó de 4.038,28 en 2020 a 3.140,21 en 2025, lo que representa una disminución aproximada del 22,24%.

Se presentan reducciones sustanciales en la formación posgradual y un crecimiento significativo en evaluación libros del 171,41%, seguido de la experiencia calificada y desempeño destacado del 95.39%.

La productividad investigativa en lo referente a evaluación de artículos en revista presenta una disminución moderada del 29,30%.

Así mismo en la Tabla 24 muestra en su porcentaje de participación de la vigencia 2025, que el mayor porcentaje está dado por los puntos otorgados por productividad académica, con una participación conjunta del 54.27%, así mismo los puntos otorgados por formación posgradual se constituyen en otro factor importante, con una participación conjunta del 9.55%, de los cuales la asignación de puntos obtenidos por estudios de Doctorado representa el 7.64% y 1.91% por estudios de maestría, los puntos otorgados por ascenso en el escalafón docente corresponde a 12.21%; el impacto en puntos por la categoría Experiencia

Calificada y Desempeño Destacado es del 21.77% y con menor participación se encuentra la participación de puntaje obtenido por la evaluación de la experiencia administrativa con 2.19%.

Cabe anotar que los puntos por estudios de pregrado presentan una valoración significativa a través del periodo de análisis, sin embargo, en el análisis de impacto en puntos no se toma en cuenta, ya que esta categoría corresponde a la evaluación de puntaje de ingreso de los Docentes Tiempo Completo cuando se incorporan a la carrera docente, entendido como el valor asignado a un profesor que recién se posesiona una vez haya ganado el concurso público de méritos.

IMPACTO FINANCIERO POR ASIGNACIÓN DE PUNTAJE – 2026-2030

Tabla No. 25 Impacto Financiero por Asignación de Puntaje con Efecto Salarial 2020 – 2030

Impacto Financiero por Asignación de Puntaje con Efecto Salarial 2020 – 2030													
	Vigencia	*Valor Punto	Asignación Puntaje Total con efecto salarial		Asignación Puntaje por cambio de Escalafón Docente			Asignación Puntaje por experiencia calificada			Asignación Puntaje por experiencia administrativa		
			Total Puntaje	Costo Asignación Puntaje	Puntaje por Categoría Docente	Costo Asignación Puntaje	% Part.	Puntaje por Experiencia Calificada	Costo Asignación Puntaje	% Part.	Puntaje por Experiencia Administrativa	Costo Asignación Puntaje	% Part.
HISTORICO	2020	14,938	4,788.28	1,435,006,691	405.0	121,375,047	8.5	350	104,853,056	7.3	130	38,837,018	2.7
	2021	15,328	4,736.50	1,456,548,553	497.0	152,835,349	10.5	657	201,939,471	13.9	102	31,504,993	2.2
	2022	16,441	4,328.82	1,427,840,478	344.0	113,466,747	7.9	686	226,319,982	15.9	146	48,058,445	3.4
	2023	18,845	5,094.31	1,926,031,758	505.0	190,927,925	9.9	654	247,374,537	12.8	152	57,410,704	3.0
	2024	20,895	4,479.61	1,877,865,632	716.0	300,149,297	16.0	663	277,885,429	14.8	90	37,686,343	2.0
	2025	22,358	3,140.21	1,408,554,245	383.5	172,020,519	12.2	684	306,640,592	21.8	69	30,860,526	2.2
% Var. 2020/20250		45.9	-33.7	-3.3	-22.8	12.6		4.1	51.8		-32.8	-2.0	
% Var. anual media		9.2	-6.7	-0.7	-4.6	2.5		0.8	10.4		-6.6	-0.4	
Tasa anual media de crecimiento		7.84	-7.89	-0.67	-5.05	2.39		0.81	8.71		-7.65	-0.41	
PROYECTADO	2026	23,923	4,355.89	2,090,622,240	489	234,744,986	11.2	669	320,957,014	15.4	112	53,629,942	2.6
	2027	25,648	4,279.77	2,202,194,456	488	254,251,891	11.4	671	350,011,063	15.7	114	59,243,736	2.7
	2028	27,351	4,269.96	2,343,034,616	516	290,007,464	12.1	668	375,348,524	15.6	107	60,210,885	2.5
	2029	29,153	4,105.09	2,400,974,589	518	311,811,930	12.6	671	403,486,118	16.3	98	59,084,321	2.4
	2030	30,908	4,030.18	2,499,065,010	479	306,396,317	11.9	673	430,205,935	16.7	100	63,914,370	2.5

	Vigencia	*Valor Punto	Formación Posgradual			Productividad Académica		
			Puntaje por Formación Posgradual	Costo Asignación Puntaje	% Part.	Puntaje por Productividad Académica	total	% Part.
			HISTORICO	2020	14,938	1,490.0	446,540,296	31.1
2021	15,328	360.0		110,705,685	7.6	3,120	959,563,055	65.9
2022	16,441	680.0		224,294,733	15.7	2,473	815,700,571	57.1
2023	18,845	2,040.0		771,273,202	40.0	1,743	659,045,390	34.2
2024	20,895	1,050.0		440,163,075	23.4	1,961	821,981,487	43.8
2025	22,358	300.0		134,566,247	9.6	1,704	764,466,362	54.3
% Var. 2025/2020		45.9	-16.7	21.6		-45.4	-20.3	
% Var. anual media		9.2	-3.3	4.3		-9.1	-4.1	
Tasa anual media de crecimiento		7.84	-3.58	3.98		-11.39	-4.44	
PROYECTADO	2026	23,923	886	425,238,311	20.3	2,200	1,056,051,987	50.5
	2027	25,648	991	516,931,560	23.2	2,016	1,051,550,399	47.1
	2028	27,351	1,053	591,807,942	24.7	1,925	1,081,427,982	45.1
	2029	29,153	856	514,883,295	20.9	1,961	1,179,571,687	47.8
	2030	30,908	817	522,867,869	20.3	1,961	1,254,756,667	48.7

Asignación Puntaje Total con efecto salarial: Media Móvil
Asignación Puntaje por cambio de Escalafón Docente: Media Móvil
Asignación Puntaje por experiencia calificada: Media Móvil
Asignación Puntaje por experiencia administrativa: Media Móvil

*Datos tomados de los Decretos del Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidad Estatales u Oficiales.

La información descrita en la tabla No.25 Contiene 3 bloques principales: Un Historio (2020 – 2025), Indicadores de variación y crecimiento y la proyección (2026 – 2030), en la Asignación de Puntaje con efecto salarial.

La Tabla muestra el impacto financiero por asignación de puntaje con efecto salarial 2020 - 2030 tanto histórico (2020 -2025) como proyectado (2026/2030). El crecimiento del valor del punto está directamente asociado con el incremento del índice de precios al consumidor - (IPC) más la negociación estatal, la proyección en el valor de los puntos para el periodo 2027 a 2030, adopta un modelo híbrido donde el crecimiento salarial resulta de una combinación entre el incremento normativo anual (IPC + negociación estatal) y un componente de promedio histórico.

La predicción del puntaje total en el periodo 2026/2030 corresponde a la suma de la proyección de Asignación Puntaje por: cambio de Escalafón Docente, Experiencia Calificada, Experiencia Administrativa, Formación Posgradual y Productividad Académica, de acuerdo a la variación de medias móviles.

En la asignación de puntaje total proyectado presenta una tasa anual media de crecimiento negativa de 1.5% y el costo de asignación de puntaje corresponde a una tasa anual media de crecimiento de 3.9%.

El valor del punto histórico ha crecido a una tasa anual media proyectada de 5.3%. Este indicador permite concluir que el incremento en el gasto docente por efecto de la aplicación del Decreto 1279 de 2002, ha incidido en el desfinanciamiento de la Universidad de Nariño. Con respecto a la asignación de puntaje total con efecto salarial, se evidencia que el costo de asignación de puntaje crece a una tasa anual media de crecimiento del 3.6%.

En la Asignación de puntaje por cambio de Escalafón Docente, se nota un crecimiento moderado con una tasa anual media de crecimiento de 4.8%, en la Experiencia calificada se consolida como un segundo componente más dinámico presentando una tasa anual media de crecimiento del 5.4%, la experiencia administrativa se detalla un crecimiento leve en el costo con una tasa anual media de crecimiento 2.9%, la formación posgradual se estabiliza tras la volatilidad histórica y presenta una tasa anual media de crecimiento del 3.6%, y en la productividad académica se evidencia una tasa anual media de crecimiento del 2.9% la cual mantiene liderazgo como principal determinante en la asignación de puntos para factor salarial.

En conclusión, la proyección de puntos constituidos como factor salarial entre 2026 a 2030, determina un sistema que evoluciona hacia un modelo más sustentado en experiencia calificada y productividad, El valor del punto es el principal impulsor del crecimiento del costo futuro, la disminución histórica del total de puntos compensa parcialmente el incremento presupuestal. En el escenario proyectado para la vigencia 2030, el gasto total podría aumentar cerca del 77% respecto a 2025. Así mismo la proyección realizada con respecto a puntos muestra en la Productividad académica como eje central, mayor relevancia de experiencia calificada, Formación posgradual, y el Escalafón docente, que presenta un peso moderado.

COSTO FINANCIERO DE LA PLANTA DOCENTE

Para la vigencia 2026, el costo financiero de la Planta Docente se encuentra incorporado dentro del Presupuesto General de Ingresos y Gastos de la Universidad de Nariño, aprobado por el Honorable Consejo Superior mediante Acuerdo No. 057 del 28 de octubre de 2025.

Esto garantiza que la financiación de los docentes de planta cuente con el respaldo presupuestal de la Universidad, en concordancia con la planeación institucional y la normatividad vigente, asegurando la sostenibilidad financiera para el funcionamiento académico durante la vigencia correspondiente.

El costo total presupuestado para la planta docente en 2026 asciende a \$82.798.445.331, que cubre 326 plazas docentes de tiempo completo, distribuidos entre salario básico, prestaciones sociales y aportes parafiscales y de seguridad social.

El presupuesto asignado para cubrir el costo anual del personal docente de tiempo completo durante la vigencia 2026 contempla un total de 326 plazas aprobadas. De estas, 257 plazas se encuentran provistas (equivalentes a 255,5 plazas, para efectos de cálculo de costos, considera los 3 docentes de medio tiempo: 1 del Departamento de Administración de Empresas y 2 del Departamento de Humanidades y Filosofía) y 70,5 plazas que se encuentran disponibles para futuras convocatorias.

Tabla No. 26 Distribución presupuestal

Distribución Presupuestal			
Estado de plazas	Número de plazas	Costo anual (\$)	% sobre presupuesto total
Plazas provistas	255,5	71.652.121.420	86,5%
Plazas disponibles	70,5	11.146.323.911	13,5%
Total	326	82.798.445.331	100%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo

Este presupuesto asegura la operación académica de la Universidad, respaldando tanto las plazas actualmente provistas como la futura provisión de las plazas disponibles para futuras convocatorias, garantizando sostenibilidad financiera y planificación estratégica.

COSTO DE PLAZAS DISPONIBLES CON PRODUCTIVIDAD PROYECTADA 2026 -2030

Los criterios utilizados para la estimación del costo anual de las plazas docentes disponibles consideran los siguientes criterios:

1. Plazas disponibles: 70.5
2. Factor salarial y prestacional
3. Puntos de ingreso en vinculación de un docente tiempo completo: Puntos de ingreso:330 (Doctorado:80, Magister: 40, Especialización: 20, Pregrado: 178 y productividad académica: 12)
4. Valor del punto proyectado para vigencia 2027 a 2030
5. Valor proporcional del costo asociado a la asignación de puntaje con efecto salarial, calculado según el número de plazas disponibles.

Nota: Para efectos de cálculo de una (1) plaza medio tiempo, se tiene que considerar el puntaje de ingreso de 165 puntos (330 / 2), las demás variables: Valor del punto proyectado y Factor Salarial DTC, se mantienen constantes.:

Tabla No. 27 Proyección del Costo Anual de las Plazas Disponibles

PROYECCIÓN DEL COSTO ANUAL DE LAS PLAZAS DISPONIBLES						
Año	Valor Punto Proyectado	Plaza Disponibles	Costo Anual	Valor Proporcional del costo de asignación de Puntaje con Efecto Salarial	Total Costo Anual	Costo promedio por plaza/año
2026	23,923.06	70.5	11.146.323.911	575,842,506	11.722.166.417	166.271.864
2027	25,648.00	70.5	11.950.014.575	606,574,038	12.556.588.612	178.107.640
2028	27,351.00	70.5	12.743.482.870	645,367,153	13.388.850.023	189.912.766
2029	29,153.00	70.5	13.583.077.624	661,326,182	14.244.403.806	202.048.281
2030	30,908.00	70.5	14.400.773.958	688,344,278	15.089.118.237	214.030.046
% variación	29,20%	0,00%	29,20%	19,54%	28,72%	28,72%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo

La Tabla No. 35 presenta la estimación del costo anual de estas plazas para el periodo de análisis. La proyección del costo anual de las plazas docentes se realiza considerando como variables constantes el puntaje de ingreso de los docentes de tiempo completo (330 puntos) y el factor prestacional de 20,02681, los cuales permanecen invariables durante todo el periodo de análisis (2026–2030). Asimismo, el número de plazas disponibles se mantiene constante en 70,5, lo que permite aislar el efecto de las variaciones del valor del punto salarial proyectado sobre el comportamiento del costo total.

Entre 2026 y 2030, el costo total anual proyectado pasa de \$11.722 millones a \$15.089 millones, lo que representa un incremento acumulado de 28,7%, equivalente a aproximadamente \$3.367 millones adicionales en el periodo analizado. Este comportamiento implica un crecimiento promedio anual cercano al 5%, lo cual refleja una tendencia de aumento sostenido en el costo de vinculación docente.

El principal factor que explica esta dinámica, es el incremento proyectado del valor del punto salarial, que presenta una variación acumulada del 29,2% entre 2026 y 2030, mientras que el número de plazas disponibles permanece constante en 70,5 durante todo el horizonte de proyección. Esto indica que el crecimiento del costo no está asociado a expansión de planta, sino al ajuste del valor salarial de referencia.

Por su parte, el valor proporcional del puntaje con efecto salarial aumenta de \$575 millones en 2026 a \$688 millones en 2030, lo que representa un incremento aproximado del 19,5%. No obstante, su participación relativa dentro del costo total permanece estable alrededor del 4,9% - 5,0%, evidenciando que su impacto sobre la variación global del gasto es relativamente moderado.

En términos unitarios, el costo promedio anual por plaza docente pasa de \$166,3 millones en 2026 a \$214,0 millones en 2030, lo que representa un incremento cercano al 28,7%, consistente con la tendencia observada en el costo total proyectado.

Desde una perspectiva de análisis presupuestal, estos resultados indican que el crecimiento del gasto en plazas docentes está determinado principalmente por el aumento del valor del punto salarial, mientras que los componentes asociados al puntaje con efecto salarial tienen una incidencia menor y relativamente estable en el tiempo.

PROPUESTA DE CÁLCULO DEL IMPACTO FINANCIERO PARA LA VINCULACIÓN DE NUEVAS PLAZAS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO

PRIMER ESCENARIO: 30 NUEVAS PLAZAS DOCENTE TIEMPO COMPLETO

En concordancia con la implementación del Decreto 391 de 2025, mediante el cual el Ministerio de Educación Nacional de Colombia estableció los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, y teniendo en cuenta los espacios de diálogo adelantados con la Comisión de Formalización Laboral de los Docentes de la Universidad de Nariño, se presenta la propuesta para el cálculo del impacto financiero derivado de la vinculación de treinta (30) nuevas plazas docentes de tiempo completo.

Esta propuesta se enmarca en el proceso institucional de fortalecimiento de la planta docente y en el cumplimiento de las directrices nacionales orientadas a la formalización laboral del personal académico. La propuesta contempla la creación en Planta Docentes de nuevas plazas docentes de tiempo completo, que en número serían treinta (30), cuya distribución se proyecta asignando una (1) plaza a cada departamento académico de la Universidad, con el propósito de:

- Contribuir al proceso de formalización laboral del personal docente en la Universidad de Nariño.
- Fortalecer las capacidades académicas, de investigación e interacción social de los departamentos académicos.
- Mejorar la calidad académica de los diferentes programas académicos.

Para efectos del análisis financiero, se propone realizar la estimación del costo anual de estas vinculaciones considerando los siguientes parámetros de proyección:

1. Nuevas Plazas proyectadas: 30
2. Factor salarial y prestacional
3. Puntos de ingreso en vinculación de un docente tiempo completo: Puntos de ingreso:330 (Doctorado:80, Magister: 40, Especialización: 20, Pregrado: 178 y productividad académica: 12)
4. Valor del punto proyectado para vigencia 2027 a 2030
5. Valor proporcional del costo asociado a la asignación de puntaje con efecto salarial, calculado según el número de nuevas plazas proyectadas.

Tabla No. 28 Cálculo del Impacto Financiero para la Vinculación de 30 Nuevas Plazas Docentes de Tiempo Completo

PROYECCIÓN DEL COSTO ANUAL DE 30 NUEVAS PLAZAS						
Año	Valor Punto Proyectado	Plaza Disponibles	Costo Anual	Valor Proporcional del costo de asignación de Puntaje con Efecto Salarial	Total Costo Anual	Costo promedio por plaza/año
2026	23,923.06	30	4.743.116.558	245.039.364	4.988.155.922	166.271.864
2027	25,648.00	30	5.085.112.585	258.116.612	5.343.229.197	178.107.640
2028	27,351.00	30	5.422.758.668	274.624.321	5.697.382.988	189.912.766
2029	29,153.00	30	5.780.033.032	281.415.396	6.061.448.428	202.048.281
2030	30,908.00	30	6.127.988.918	292.912.459	6.420.901.377	214.030.046
% variación	29,20%	0,00%	29,20%	19,54%	28,72%	28,72%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo

Con base a los parámetros de proyección, el costo anual estimado para la vinculación de las 30 plazas docentes inicia en \$4.988 millones en 2026 y asciende progresivamente hasta \$6.421

millones en 2030, como resultado del incremento proyectado en el valor del punto salarial. En términos globales, el costo anual presenta una variación acumulada del 28,72 % durante el periodo analizado, mientras que el valor del punto proyectado registra un crecimiento del 29,20 %.

El análisis evidencia que la mayor proporción del costo corresponde al costo anual de las plazas creadas (29.20%), mientras que el componente asociado al reconocimiento proporcional del puntaje con efecto salarial, presenta una variación acumulada menor (19,54 %). En conjunto, estos resultados permiten dimensionar el impacto presupuestal de la ampliación de la planta docente y constituyen un insumo técnico para la planeación financiera institucional y la implementación del plan de formalización laboral docente.

En términos unitarios, el costo promedio anual por plaza docente pasa de \$166,3 millones en 2026 a \$214,0 millones en 2030, lo que representa un incremento cercano al 28,7%, consistente con la tendencia observada en el costo total proyectado.

SEGUNDO ESCENARIO: 20 NUEVAS PLAZAS DOCENTE TIEMPO COMPLETO

La propuesta contempla la creación en Planta Docentes de nuevas plazas docentes de tiempo completo, que en número serian veinte (20), cuya distribución se proyecta teniendo en cuenta los indicadores académicos y docentes:

Para efectos del análisis financiero, se propone realizar la estimación del costo anual de estas vinculaciones considerando los siguientes parámetros de proyección:

1. Nuevas Plazas proyectadas: 20
2. Factor salarial y prestacional
3. Puntos de ingreso en vinculación de un docente tiempo completo: Puntos de ingreso:330 (Doctorado:80, Magister: 40, Especialización: 20, Pregrado: 178 y productividad académica: 12)
4. Valor del punto proyectado para vigencia 2027 a 2030
5. Valor proporcional del costo asociado a la asignación de puntaje con efecto salarial, calculado según el número de nuevas plazas proyectadas.

Tabla No. 29 Cálculo del Impacto Financiero para la Vinculación de 20 Nuevas Plazas Docentes de Tiempo Completo

ROYECCIÓN DEL COSTO ANUAL DE 20 NUEVAS PLAZAS						
Año	Valor Punto Proyectado	Plaza Disponibles	Costo Anual	Valor Proporcional del costo de asignación de Puntaje con Efecto Salarial	Total Costo Anual	Costo promedio por plaza/año
2026	23,923.06	20	3.162.077.705	163.359.576	3.325.437.281	166.271.864
2027	25,648.00	20	3.390.075.057	172.077.741	3.562.152.798	178.107.640
2028	27,351.00	20	3.615.172.445	183.082.880	3.798.255.326	189.912.766
2029	29,153.00	20	3.853.355.354	187.610.264	4.040.965.619	202.048.281
2030	30,908.00	20	4.085.325.946	195.274.973	4.280.600.918	214.030.046
% variación	29,20%	0,00%	29,20%	19,54%	28,72%	28,72%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo

El segundo escenario contempla la creación de veinte (20) nuevas plazas docentes de tiempo completo, con el propósito de fortalecer la capacidad académica institucional y responder a las necesidades derivadas de la ampliación de cobertura y la implementación del Decreto 33 formalización laboral de los docentes en la Universidad de Nariño

Para la estimación del costo anual se considera como variables constantes: Número de nuevas plazas docentes: 20, Puntaje de ingreso promedio: 330 puntos por docente y Factor prestacional: 20,02681

El puntaje de ingreso para la vinculación de docentes de tiempo completo, distribuida en doctorado (80 puntos), maestría (40 puntos), especialización (20 puntos), pregrado (178 puntos) y productividad académica (12 puntos).

El valor del punto salarial muestra una tendencia creciente a lo largo del periodo 2026–2030, pasando de \$23.923,06 a \$30.908,00, lo que representa un incremento acumulado del 29,2%. Los incrementos anuales se presentan de la siguiente manera: 2027: 7,21 %, 2028: 6,64 %, 2029: 6,59 %, 2030: 6,02 %. Estas variaciones evidencian un aumento estable año tras año, con una ligera desaceleración hacia el final del periodo.

De acuerdo con los resultados de la proyección, el costo total anual asociado a la creación de las 20 nuevas plazas docentes pasa de \$3.325 millones en 2026 a \$4.281 millones en 2030, lo que representa un incremento acumulado del 28,7% durante el periodo analizado.

El valor proporcional del costo asociado a la asignación de puntaje con efecto salarial presenta un crecimiento de \$163 millones en 2026 a \$195 millones en 2030, lo que representa un incremento acumulado del 19,5%, su participación relativa dentro del costo total anual se mantiene estable entre el 4,9% y el 5,0%, lo cual indica que este componente tiene una incidencia marginal dentro de la estructura del costo total docente proyectado.

El costo promedio anual por plaza docente presenta igualmente una tendencia creciente, pasando de \$166,3 millones en 2026 a \$214,0 millones en 2030, lo que representa una variación del 28,7% en el periodo de análisis.

El incremento del gasto proyectado se explica principalmente por la variación del valor del punto salarial, dado que las demás variables permanecen constantes. La proyección evidencia una tendencia de crecimiento estable y predecible a lo largo del periodo proyectado.

PROPUESTA DE LOS CARGOS DE PLANTA QUE SE VAN A CREAR Y LOS PERFILES REQUERIDOS

A partir del diagnóstico técnico realizado, la Universidad de Nariño se encuentra estructurando la identificación de necesidades para la vinculación de docentes de carrera. Este análisis toma como variables fundamentales:

- La oferta académica en sedes regionales y el comportamiento de la matrícula.
- El balance de las funciones misionales (docencia, investigación e interacción social) ejecutadas por los actuales docentes de planta.
- La sostenibilidad y capacidad financiera institucional.

Actualmente, estas proyecciones están en fase de desarrollo, siendo responsabilidad directa de cada Facultad y sus Departamentos la definición técnica de los perfiles requeridos para los nuevos cargos.

ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN

La estrategia consiste en trazar una hoja de ruta que defina los procesos de convocatoria docente, fundamentada en la actualización del Acuerdo 012 de 2017 del Consejo Superior, el cual reglamenta la vinculación de profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo.

El proceso de concurso público de méritos se ejecutará de manera gradual y progresiva, en estricto cumplimiento de las metas de formalización establecidas por el Decreto 0391 de 2025 y conforme a la viabilidad presupuestal de la Institución.

CAPITULO 2. PROYECCIÓN PLAN DE FORMALIZACIÓN PLANTA ADMINISTRATIVA

CRONOGRAMA

La implementación del Plan de Formalización Laboral se desarrollará de manera gradual de acuerdo con lo establecido en el plan de implementación indicado en el literal d) del artículo 2.5.4.5.4 del presente decreto”, la Universidad de Nariño proyecta el siguiente cronograma de actividades:

Tabla No. 30. Cronograma formalización personal administrativo

Etapa	Mes	Fase	Objetivo del mes	Actividades principales	Entregables / resultados
Diagnóstico	ABRIL	Fase 0. Marco estratégico y jurídico	Delimitar el alcance del estudio y su fundamento normativo.	Identificación del marco normativo interno y externo aplicable; articulación con el Plan de Desarrollo Institucional y lineamientos estratégicos; revisión de estatuto, organigrama, planta administrativa y manual de funciones; definición de principios orientadores y alcance del estudio. Sensibilización a las partes interesadas Conformación del Comité interdisciplinar	Documento de marco estratégico y jurídico; justificación técnica del estudio.
Diseño	MAYO	Fase 1. Investigación: diagnóstico institucional integral	Levantar la línea base organizacional, funcional y operativa.	Caracterización institucional; revisión de la estructura orgánica y del organigrama vigente; análisis del manual específico de funciones y competencias laborales; identificación inicial de procesos, procedimientos, cargos y dependencias.	Diagnóstico organizacional preliminar; inventario de procesos y dependencias.
	JUNIO - JULIO	Fase 1. Investigación: diagnóstico institucional integral	Consolidar la línea base para el estudio técnico.	Revisión detallada de productos y servicios institucionales; análisis de la relación entre oferta, demanda y procesos; construcción de la matriz general de cargos, funciones y procesos; cierre de la línea base organizacional y funcional.	Diagnóstico organizacional y funcional; mapa de procesos institucional; matriz general de cargos, funciones y procesos.

Etapa	Mes	Fase	Objetivo del mes	Actividades principales	Entregables / resultados
	AGOSTO	Fase 2. Desarrollo: análisis de capacidad institucional y levantamiento de información	Preparar instrumentos y activar el trabajo de campo.	Diseño, validación y ajuste de instrumentos; programación de entrevistas; definición del plan de trabajo con dependencias; alistamiento de bases y criterios para medición de cargas y análisis de capacidad institucional.	Instrumentos validados; agenda de entrevistas y plan de levantamiento.
	SEPTIEMBRE	Fase 2. Desarrollo: análisis de capacidad institucional y levantamiento de información	Recopilar información primaria de la operación real.	Aplicación de entrevistas semiestructuradas, encuestas funcionales y herramientas de revisión de procesos; talleres con dependencias; recopilación de información sobre funciones reales, tiempos, cargas, articulación y uso de recursos tecnológicos.	Base inicial de entrevistas y encuestas; registros de talleres y revisión de procesos.
	OCTUBRE	Fase 2. Desarrollo: análisis de capacidad institucional y levantamiento de información	Sistematizar hallazgos y evidenciar brechas institucionales.	Depuración y sistematización de la información recopilada; análisis DOFA por dependencia; identificación de brechas en talento humano, procesos, reglas de operación, articulación interdependencias y soporte tecnológico.	Bases de datos consolidadas; DOFA por dependencias; matriz de brechas institucionales.
	NOVIEMBRE	Fase 3. Desarrollo: estudio técnico de cargas laborales	Determinar el requerimiento real de personal por nivel y empleo.	Aplicación de la metodología de medición de cargas laborales; revisión de actividades, procedimientos, frecuencias y tiempos; cálculo del tiempo estándar con el método de estándares subjetivos; determinación de horas requeridas mensuales por proceso y nivel.	Base técnica de tiempos y cargas laborales; cálculo preliminar de requerimientos de personal.
	DICIEMBRE	Fase 4. Desarrollo: análisis organizacional y opciones de modernización	Valorar la pertinencia de la estructura y formular opciones de mejora.	Análisis de procesos críticos, duplicidades funcionales y documentación desactualizada; correlación entre procesos, cargos, niveles y competencias; evaluación de soporte tecnológico; formulación de opciones prioritarias: eliminar, fusionar, delegar, centralizar, descentralizar o mantener con mejoras.	Matriz de opciones prioritarias; escenarios de ajuste organizacional y funcional.

Etapa	Mes	Fase	Objetivo del mes	Actividades principales	Entregables / resultados
Implementación	ENERO	Fase 5. Difusión y adopción: recomendaciones y hoja de ruta	Consolidar resultados y facilitar su adopción institucional.	Formulación de recomendaciones técnicas; propuesta de ajustes a la estructura organizacional y a la planta de personal; identificación de requerimientos normativos y administrativos; definición de hoja de ruta para implementación; socialización y validación institucional. Análisis del impacto financiero Análisis de la viabilidad financiera	Informe final del estudio técnico; propuesta integral de modernización administrativa; hoja de ruta para implementación y estrategia de socialización.

SOCIALIZACIÓN DEL DECRETO 0391 DE 2025.

La Universidad de Nariño ha garantizado la participación activa de las organizaciones sindicales. Para el componente administrativo, se instaló formalmente la Mesa Técnica con SINTRAUNICOL Subdirectiva Universidad de Nariño, con participación de la Vicerrectoría Administrativa, la Dirección de Planeación y Desarrollo, Talento Humano y el Departamento Jurídico, garantizando espacios de socialización, diálogo, trazabilidad y construcción progresiva de insumos.

Es considera necesario precisar que no se parte de un escenario de informalidad laboral en sentido estricto. En efecto, desde el año 2005 la Institución ha venido adelantando de manera progresiva la vinculación de personal administrativo mediante relaciones de naturaleza laboral, con reconocimiento de asignaciones salariales, requisitos mínimos y garantías laborales, inicialmente a través del Acuerdo 004 de 31 de enero de 2005 del Consejo de Administración, que definió la política de suscripción de contratos laborales temporales en la Universidad, y posteriormente mediante ajustes normativos sucesivos, entre ellos el Acuerdo 002 de 2009, la Resolución 1990 de 2021, la Resolución 1525 de 2022 y la Resolución 3321 de 22 de diciembre de 2025, por medio de la cual se actualizaron los niveles y asignaciones salariales del personal administrativo vinculado mediante contrato laboral o contratos de personal administrativo para la vigencia 2026.

Por tal razón, en el caso del personal administrativo, el alcance del proceso no se orienta propiamente a formalizar relaciones precarias o desprovistas de derechos mínimos, sino a avanzar en la actualización, modernización y eventual ajuste de la planta de personal, con miras a fortalecer las condiciones de estabilidad en el empleo y a estructurar, con soporte técnico, financiero y organizacional suficiente, decisiones compatibles con el Decreto 391 de 2025, la autonomía universitaria y la sostenibilidad institucional. En esa línea, la Universidad ha entendido que el proceso debe centrarse en el estudio objetivo de necesidades permanentes, procesos, funciones, perfiles, cargas laborales y capacidad institucional, sin desatender el principio de gradualidad que el propio decreto consagra.

La Universidad no ha permanecido inactiva frente a este mandato normativo. Por el contrario, ha venido adelantando actuaciones concretas y documentadas, entre ellas la socialización del decreto, la instalación y desarrollo de mesas técnicas, la elaboración de diagnósticos, la revisión de procesos misionales y administrativos, el estudio de cargas laborales y la actualización de manuales de funciones. En la respuesta remitida al Ministerio en septiembre de 2025 se informó que la Dirección de Planeación y Desarrollo presentó acciones orientadas a la modernización administrativa, que desde 2019 la planta administrativa ha sido objeto de ajustes conforme a directrices del Consejo Superior, y que se elaboró un diagnóstico de planta con participación de la comunidad universitaria y de organizaciones sindicales, incluyendo SINTRAUNICOL.

De manera particular, el 10 de diciembre de 2025 se instaló la Mesa Técnica para el Diseño e Implementación del Plan de Formalización Laboral de la Planta Administrativa de la Universidad de Nariño. En dicha sesión se dejó definido que la Universidad debía adelantar un estudio técnico enfocado en las necesidades institucionales reales, con vocación de permanencia, sin personalizar los empleos, y con análisis expreso del impacto financiero y la sostenibilidad de la propuesta. En esa misma reunión se acordó que la Dirección de Planeación y Desarrollo presentaría la metodología para diagnosticar y formular la propuesta correspondiente.

Posteriormente, en la sesión de 18 de febrero de 2026, pese a la inasistencia de los representantes de SINTRAUNICOL a la convocatoria realizada, la Universidad decidió mantener la reunión con el fin de dejar constancia formal del proceso, asegurar trazabilidad institucional y continuar con la socialización técnica de los avances, reiterando que el cumplimiento del Decreto 391 de 2025 constituye una obligación legal a cargo de la Institución. En dicha sesión se expuso el estado actual de la planta administrativa, la clasificación de cargos provistos y no provistos, el costo de la planta provista, la magnitud de la contratación laboral existente y la necesidad de que cualquier actualización de planta repose sobre criterios de racionalidad, sostenibilidad presupuestal y reorganización institucional.

A ello se suma que la Universidad cuenta con una metodología de estudio técnico y modernización de planta socializada por la Dirección de Planeación y Desarrollo, estructurada en fases de obtención de información, consolidación, análisis y recomendaciones, así como en etapas de diagnóstico institucional integral, levantamiento de información primaria, análisis de capacidad institucional, estudio técnico de cargas laborales, análisis organizacional y formulación de opciones de modernización. Dicha metodología comprende revisión de manual de funciones, identificación de procesos y procedimientos, construcción de matrices de perfiles y cargos, entrevistas, sistematización de información, medición de cargas laborales con metodología de tiempos estándar y formulación de recomendaciones y hoja de ruta para la implementación gradual.

Igualmente, el 11 de marzo de 2026 se desarrolló una nueva sesión de la Mesa Técnica del componente administrativo, en la que participó el representante de SINTRAUNICOL en

calidad de observador. En ese espacio se reiteró la metodología del estudio técnico, se abordó la necesidad de estructurar un cronograma realista de socialización y ejecución, y se recibieron observaciones del representante sindical sobre gradualidad, estabilidad, reconocimiento de experiencia relacionada y socialización previa de documentos, todo ello dentro del marco de un proceso técnico que debe armonizar la participación sindical con los principios de igualdad, mérito, legalidad y sostenibilidad.

Finalmente, en la más reciente sesión de la mesa del componente administrativo, realizada el miércoles 25 de marzo de 2026, y con acompañamiento de la representación sindical, la Universidad avanzó en la socialización de la metodología y del cronograma correspondiente a las etapas de diagnóstico, diseño e implementación del proceso, lo cual evidencia la continuidad de la ruta de trabajo, el fortalecimiento de los espacios de participación y la consolidación progresiva de los insumos técnicos necesarios para la estructuración del Plan de Formalización Laboral.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA

En el marco de la implementación del Decreto 391 de 2025, expedido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, mediante el cual se establecen los lineamientos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales,

La gestión del talento humano se configura como un componente estratégico para fortalecer la calidad de la educación superior pública. Su propósito es garantizar condiciones laborales dignas, estables y equitativas para el personal administrativo, asegurando procesos de vinculación consistentes que favorezcan la continuidad y eficiencia institucional.

En este contexto, la Universidad de Nariño avanza en la estructuración de su proceso de modernización y formalización de la planta administrativa y orienta sus esfuerzos hacia:

- La identificación de necesidades reales de personal administrativo, en coherencia con sus funciones misionales de docencia, investigación e interacción social.
- El diseño de una planta de personal que responda a criterios de eficiencia, pertinencia y sostenibilidad financiera.
- La implementación de mecanismos progresivos de vinculación formal que permitan mejorar las condiciones laborales del personal actualmente vinculado bajo contratos y servicios prestados.
- El cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, garantizando transparencia y responsabilidad institucional en el proceso.

Este proceso busca no solo el fortalecimiento institucional, sino también la consolidación de una comunidad universitaria más justa, estable y comprometida con la excelencia académica y el servicio a la sociedad.

PLANTA ADMINISTRATIVA

La Planta Administrativa de empleos con la que funciona en la Universidad de Nariño actualmente, fue aprobada por el Consejo Superior Universitario, mediante Acuerdo No. 061 del 11 de noviembre de 2025.

Recoge el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos misionales, identificados y ordenados jerárquicamente, acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente, propios de la Institución.

La Planta Administrativa se clasifica así:

Tabla No. 30. Planta administrativa por clasificación

Tipo de Clasificación	Total Cargos	% del Total	Cargos Provistos	% Provistos (Total)	Cargos No Provistos	% No Provistos (Total)
Periodo	40	11,33%	40	11,33%	0	0,00%
Libre Nombramiento	104	29,46%	99	28,05%	5	1,42%
Carrera Administrativa	186	52,69%	20	5,67%	166	47,03%
Trabajador Oficial	23	6,52%	8	2,27%	15	4,25%
TOTAL	353	100%	167	47,31%	186	52,69%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo

La distribución de los cargos en la Planta Administrativa de la Universidad de Nariño, analizada según su clasificación, nivel de provisión y participación porcentual dentro del total, permite evaluar la ocupación de los cargos y proporciona información clave para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

La Planta Administrativa, está constituida por un total de 353 cargos, de los cuales 167 se encuentran provistos (47,31%) y 186 no provistos (52,69%). Es pertinente señalar que, pese a que una proporción considerable de los cargos aparece como vacante, estos se encuentran operativamente cubiertos mediante contratos, garantizando así la continuidad y normal desempeño de las funciones institucionales.

Análisis por Tipo de Clasificación

- **Periodo:** Representa el 11,33% del total de cargos (40 cargos), todos debidamente provistos, lo que indica una cobertura del 100% y ausencia de vacantes.
- **Libre Nombramiento:** Representa el 29,46% del total (104 cargos), de los cuales 99 están ocupados (28,05% del total) y 5 vacantes (1,42%). Presenta un alto nivel de provisión (95,19%), evidenciando estabilidad en esta categoría.
- **Carrera Administrativa:** Es la categoría más representativa, con el 52,69% del total (186 cargos). Sin embargo, solo 20 cargos están provistos (5,67%), mientras que 166

permanecen vacantes (47,03%). Esto significa que el 89,25% de los cargos de esta categoría que se encuentran vacantes, están cubiertos mediante contratos.

- **Trabajador Oficial:** Corresponde al 6,52% del total (23 cargos), con 8 provistos (2,27%) y 15 no provistos (4,25%). Presenta un nivel de ocupación moderado (34,78%), pero con una proporción significativa de vacantes.

PERSONAL DE CONTRATO

La Universidad de Nariño cuenta con un total de 870 contratos. Estos contratos representan el personal que actualmente cubre operativamente los cargos vacantes en la planta administrativa, asegurando así la continuidad y normal desempeño de las funciones institucionales.

A continuación, se presenta la distribución de los contratos por nivel, junto con su participación porcentual dentro del total:

Nivel	Número de Contratos	Porcentaje (%)
Nivel 1	162	18.62
Nivel 2	125	14.37
Nivel 3	73	8.39
Nivel 4	295	33.91
Nivel 4.1	5	0.57
Nivel 5	198	22.76
Nivel 5 MT	3	0.34
Nivel 6.2	1	0.11
Nivel 6.3	1	0.11
Nivel 6.4	2	0.23
Nivel 6.5	1	0.11
Nivel 6.6	1	0.11
Nivel 6.6 MT	3	0.34
Total	870	100%

MT – Medio Tiempo

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo – reportes de nómina mes de enero de 2026

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL

- **Predominancia del Nivel 4:** El grupo más numeroso es el Nivel 4, con 295 contratos, equivalente al 33,91% del total. Esto indica que una gran parte del personal contratado se encuentra en niveles medios, que corresponden a funciones administrativas y operativas esenciales para el funcionamiento diario de la institución.
- **Importante presencia en Niveles 1, 2 y 5:** Los niveles 1 (18,62%), 2 (14,37%) y 5 (22,76%) también representan porcentajes significativos. Estos niveles abarcan cargos operativos y de mayor responsabilidad administrativa, La alta proporción en Nivel 5

sugiere un número considerable de colaboradores en roles más especializados o de supervisión intermedia, como son los contratos de nivel profesional.

- **Niveles con baja representación:** Los niveles superiores y específicos como **Nivel 4.1, 5 MT, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.6 MT** tienen una representación muy reducida, con porcentajes inferiores al 1% cada uno, corresponden a la necesidad de personal de contratado en cargos de alta especialización o medio tiempo,
 - **Cobertura operativa mediante contratos:** El uso extendido de contratos en niveles medios y operativos permite a la Universidad mantener la operación continua de sus funciones administrativas, especialmente en cargos que aún no se encuentran formalmente provistos.
 - **Desafíos en la formalización:** La alta concentración de contratos en ciertos niveles indica áreas clave donde la formalización y provisión de cargos podrían priorizarse para asegurar estabilidad laboral y cumplimiento normativo, alineados con las directrices del Decreto 391 de 2025.
 - **Sostenibilidad financiera y planificación:** La gestión del personal contratado debe considerarse cuidadosamente dentro del marco financiero de la institución, buscando equilibrar la eficiencia operativa con la formalización progresiva y sostenible del talento humano.

En el contexto del proceso de modernización de la planta administrativa, el diagnóstico de la situación actual y el análisis de los contratos vigentes en la Universidad de Nariño permiten identificar con precisión las áreas prioritarias para la estructuración y formalización del talento humano.

Este análisis revela cómo la institución está gestionando su recurso humano mediante la contratación temporal para cubrir vacantes operativas, asegurando la continuidad de las funciones esenciales mientras avanza en la optimización y formalización progresiva de la planta.

De este modo, se obtiene un panorama claro que facilita la toma de decisiones estratégicas orientadas a fortalecer la eficiencia administrativa, garantizar la estabilidad laboral y cumplir con las normativas vigentes, en línea con los objetivos de modernización institucional.

PERSONAL DE ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Cargo	Número OPS	Porcentaje (%)
Asesor	1	1.96
Auditor Médico	1	1.96
Auxiliar	5	9.80
Intérprete Tiempo Parcial	5	9.80
Modelo	1	1.96
Odontólogo	2	3.92
Profesional	20	39.22
Técnico	16	31.37
Total	51	100%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo – reportes de nómina mes de enero de 2026

La Universidad de Nariño, cuenta con un total de 51 contratos bajo la modalidad de Orden de Prestación de Servicios (OPS), los cuales cubren funciones especializadas y de apoyo temporal en diversas áreas institucionales.

DISTRIBUCIÓN POR CARGO Y ESPECIALIZACIÓN

- **Personal profesional y técnico:** Los cargos de Profesional y Técnico agrupan el 70.59% del total de contratos OPS, con un 39.22% y 31.37% respectivamente. Esto refleja una alta demanda de personal especializado y técnico para tareas que requieren conocimientos específicos y apoyo operativo.
- **Presencia significativa de personal de apoyo y servicios específicos:** Los cargos de Auxiliar e Intérprete a Tiempo Parcial representan cada uno un 9.80%, sumando casi el 20% del total. Esto indica que la Universidad requiere de personal temporal para funciones de apoyo administrativo y servicios específicos, como la interpretación.
- **Cargos especializados con menor frecuencia:** Cargos como Asesor, Auditor Médico, Modelo y Odontólogo. representan una proporción menor (entre 1.96% y 3.92% cada uno), lo cual sugiere que estos servicios son requeridos de forma puntual y en menor escala, acorde con la naturaleza específica de estas funciones.

AVANCES EN LA MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA

Tabla No. 31. Avances modernización de planta administrativa

N.º	Acto administrativo	Unidad académica administrativa	Cargo nuevo propuesto en planta
1	Acuerdo No. 038 del 26 de agosto de 2021 (Ver)	Dirección de Relaciones Internacionales	Director de Relaciones Internacionales
2	Acuerdo No. 037 del 26 de agosto de 2021 (Ver)	División de Interacción Social	Director de Interacción Social
3	Acuerdo No. 036 del 26 de agosto de 2021 (Ver)	Editorial Universitaria	Director Editorial Universitaria
4	Acuerdo No. 033 del 26 de agosto de 2021 (Ver)	Teatro Imperial	Director Teatro Imperial
5	Nueva Estructura en Planta	Centro de Investigaciones y Estudios de Postgrados en Ciencias Agrarias - CICA	Director del Centro de Investigaciones y Estudios de Postgrados en Ciencias Agrarias - CICA

N.º	Acto administrativo	Unidad académica administrativa	Cargo nuevo propuesto en planta
6	Nueva Estructura en Planta	Centro de Estudios y Asesorías Estadísticas - CEASE	Director del Centro de Estudios y Asesorías en Estadísticas (CEASE)
7	Acuerdo No. 047 del 30 de septiembre de 2021	Unidad de Formación Humanística	Director de Formación Humanística
8	Nueva Estructura en Planta	Sistema de Autoevaluación, Acreditación y Certificación	Director Sistema de Autoevaluación, Acreditación y Certificación
9	Nueva Estructura en Planta	División Financiera	Director División Financiera
10	Acuerdo No. 053 del 2 de noviembre de 2021 (Ver)	Fondo de Construcciones	Director Fondo de Construcciones
11	Acuerdo No. 053 del 2 de noviembre de 2021 (Ver)	Fondo de Construcciones	Coordinador Área de Proyectos
12	Acuerdo No. 053 del 2 de noviembre de 2021 (Ver)	Fondo de Construcciones	Coordinador de Área Administrativa
13	Acuerdo No. 053 del 2 de noviembre de 2021 (Ver)	Fondo de Construcciones	Coordinador de Área de Supervisión
14	Resolución No. 0050 del 26 de enero de 2022 (Ver)	Sección de Administración del Riesgo	Director de Administración del Riesgo
15	Acuerdo No. 038 del 1 de julio de 2022 (Ver)	Unidad de Gestión y Soporte a Proyectos de Investigación e Interacción Social de la Universidad de Nariño	Coordinador de la Unidad y Soporte a Proyectos de Investigación e Interacción Social

N.º	Acto administrativo	Unidad académica administrativa	Cargo nuevo propuesto en planta
16	Acuerdo No. 038 del 1 de julio de 2022 (Ver)	Unidad de Gestión y Soporte a Proyectos de Investigación e Interacción Social de la Universidad de Nariño	Asesor Jurídico
17	Acuerdo No. 038 del 1 de julio de 2022 (Ver)	Unidad de Gestión y Soporte a Proyectos de Investigación e Interacción Social de la Universidad de Nariño	Asesor Contable
18	Acuerdo No. 038 del 1 de julio de 2022 (Ver)	Unidad de Gestión y Soporte a Proyectos de Investigación e Interacción Social de la Universidad de Nariño	Asesor Administrativo
19	Acuerdo No. 022 del 28 de abril de 2023 (Ver)	Dirección de Control Interno Disciplinario	Director de Instrucción Disciplinaria
20	Acuerdo No. 022 del 28 de abril de 2023 (Ver)	Dirección de Control Interno Disciplinario	Director de Juzgamiento Disciplinario
21	Acuerdo No. 018 del 10 de abril de 2023 (Ver)	Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Director Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
23	Acuerdo No. 018 del 10 de abril de 2023 (Ver)	Sección de Infraestructura de Informática y Telecomunicaciones	Subdirector Sección de Infraestructura de Informática y Telecomunicaciones
24	Acuerdo No. 018 del 10 de abril de 2023 (Ver)	Sección de Tecnologías de la Información y la Comunicación para la Educación	Subdirector Tecnologías de la Información y la Comunicación para la Educación
25	Acuerdo No. 053 del 27 de octubre de 2023 (Ver)	Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Director Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
26	Acuerdo No. 052 del 27 de octubre de 2023 (Ver)	Municipio de Túquerres	Profesional Universitario Secretario Académico
27	Acuerdo No. 052 del 27 de octubre de 2023 (Ver)	División de Interacción Social	Coordinador de Egresados
28	Acuerdo No. 043 del 14 de septiembre de 2023 (Ver)	División de Interacción Social	Unidad Especial para la Paz

En el año 2025, se destaca la reclasificación de los siguientes cargos:

N.º	Acto administrativo	Tipo de decisión	Unidad académica o administrativa	Resultado del acuerdo
1	Acuerdo No 003 del 30 de enero de 2025 (Ver)	Reclasificación de cargos	Unidades Administrativas	Modificación de la clasificación. Ajustar en el Acuerdo No. 066 del 14 de noviembre de 2024, la nomenclatura y clasificación de los cargos Profesional Universitario Asistente del Rector, Director del Departamento Jurídico, Asesor de Desarrollo Académico de Pregrado y Asesor de Desarrollo Académico de Posgrado
2	Acuerdo No. 019 del 29 de abril de 2025.	Reclasificación de Cargos	Unidades Administrativas	<p>Ajustar la nomenclatura y clasificación de los 22 cargos de la Planta de Personal Docente y Administrativa de la Universidad de Nariño</p> <p>Ajustar la nomenclatura y clasificación de los cargos de director del Centro de Publicaciones (CEPUN) y Almacenista General.</p> <p>Ajustar la nomenclatura y clasificación de los cargos de Secretarios Académicos de 11 Facultades.</p> <p>Ajustar la nomenclatura y clasificación de los cargos de los municipios de Secretarios Académicos</p> <p>Ajustar el cargo de Secretario Académico del Liceo Integrado de la Universidad de Nariño</p>

N.º	Acto administrativo	Tipo de decisión	Unidad académica o administrativa	Resultado del acuerdo
				Actualización de escala salarial.
3	Acuerdo No. 030 del 29 de mayo de 2025	Reclasificación de cargos	Dependencias financieras	<p>Se ajusta la nomenclatura y clasificación de cargos de jefaturas financieras</p> <p>Jefe de la Sección de Talento Humano: se reclasifica a la denominación de Director de Talento Humano.</p> <p>Jefe de Sección de Contabilidad: se reclasifica a la denominación de Jefe de Contabilidad.</p> <p>Jefe de Sección de Tesorería: se reclasifica a la denominación de Jefe de Tesorería.</p> <p>Jefe de Sección de Presupuesto: se reclasifica a la denominación de Jefe de Presupuesto.</p>
4	Acuerdo No. 031 del 29 de mayo de 2025	Reclasificación de cargos	Sedes regionales	Se ajusta la nomenclatura y clasificación de los cargos de coordinadores de Tumaco, Ipiales y Túquerres a directores de sede regional
5	Acuerdo No. 035 del 19 de junio de 2025	Creación de unidad académica-administrativa	Rectoría / Seccional Pacífico	Se aprueba la creación de la Seccional Pacífico de la Universidad de Nariño, adscrita a la Rectoría.
6	Acuerdo No. 058 del 11 de noviembre de 2025	Creación de cargo	Dirección de Planeación y Desarrollo	Se crea el cargo de Coordinador del Sistema de Gestión Ambiental – SGA, adscrito a la Dirección de Planeación y Desarrollo.

N.º	Acto administrativo	Tipo de decisión	Unidad académica o administrativa	Resultado del acuerdo
7	Acuerdo No. 059 del 11 de noviembre de 2025	Creación de cargo	Sección de Talento Humano / Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Se crea el cargo de Coordinador de la Unidad de Gestión de Pasivo Pensional.
8	Acuerdo No. 060 del 11 de noviembre de 2025	Creación de cargo	Unidad de Revisoría de Cuentas	Se crea el cargo de Coordinador de la Unidad de Revisoría de Cuentas.

METODOLOGÍA

A continuación, se detallan los avances realizados en la Planta de personal Administrativa de acuerdo con los lineamientos del Estatuto General, el Plan de Desarrollo Institucional.

La metodología del estudio se desarrollará de manera secuencial, participativa y basada en evidencia, con el propósito de revisar la situación actual de la institución, identificar brechas organizacionales y funcionales, y formular recomendaciones viables para el fortalecimiento de la estructura administrativa y la planta de personal.

El proceso se organiza en tres grandes etapas: diagnóstico, diseño e implementación, distribuidas en fases mensuales que permiten avanzar desde la delimitación del alcance del estudio hasta la formulación de una hoja de ruta para su adopción institucional.

1. ETAPA DE DIAGNÓSTICO

En esta etapa se establece el marco de referencia del estudio y se construye la línea base institucional sobre la cual se soportará el análisis técnico posterior.

En abril, el trabajo se concentra en la definición del alcance del estudio y su sustento estratégico y jurídico. Para ello, se revisa el marco normativo aplicable, los instrumentos de planeación institucional, la estructura organizacional vigente, la planta administrativa y el manual de funciones. De manera complementaria, se adelanta la sensibilización de los actores involucrados y la conformación de un comité interdisciplinario que acompañe el proceso. Como resultado, se contará con un documento de marco estratégico y jurídico que justifique técnicamente el estudio.

Entre mayo y julio, se desarrollará el diagnóstico institucional integral, orientado a levantar y consolidar la línea base organizacional, funcional y operativa. Esta fase comprende la caracterización institucional, la revisión de la estructura orgánica, el análisis de funciones y competencias, la identificación de procesos, procedimientos, cargos y dependencias, así como la revisión de productos y servicios institucionales. Al cierre de esta etapa, se dispondrá de un diagnóstico organizacional y funcional, un mapa de procesos institucional y una matriz general de cargos, funciones y procesos.

2. ETAPA DE DISEÑO

La etapa de diseño está orientada a profundizar el análisis de la capacidad institucional, levantar información primaria sobre la operación y traducir los hallazgos en alternativas de modernización.

En agosto, se realizará la preparación metodológica del trabajo de campo. Esto incluye el diseño y validación de instrumentos, la programación de entrevistas, la definición del plan de trabajo con las dependencias y el alistamiento de criterios para el análisis de capacidad institucional. El resultado esperado será contar con instrumentos validados y un plan de levantamiento debidamente estructurado.

En septiembre, se desarrollará el levantamiento de información primaria mediante entrevistas, encuestas funcionales, talleres y herramientas de revisión de procesos. Esta fase permitirá conocer de manera directa cómo opera la entidad, cómo se distribuyen las funciones, cuáles son las cargas de trabajo, cómo se articulan las dependencias y qué papel cumplen los recursos tecnológicos y los sistemas de información en la gestión

En octubre, la información recopilada será depurada, sistematizada y analizada para identificar brechas institucionales. En esta fase se revisarán aspectos relacionados con talento humano, procesos, articulación entre dependencias y soporte tecnológico. Como producto, se consolidarán las bases de datos del estudio, el análisis por dependencias y la matriz de brechas institucionales.

En noviembre, se abordará el estudio técnico de cargas laborales, con el fin de estimar el requerimiento real de personal por nivel y empleo. Esta fase busca contrastar las actividades y responsabilidades efectivamente desarrolladas con la capacidad instalada de la entidad, para establecer necesidades objetivas de personal y soportar técnicamente eventuales ajustes.

En diciembre, se realizará el análisis organizacional y la formulación de opciones de modernización. Para ello, se examinarán procesos críticos, duplicidades funcionales, vacíos de articulación, desactualización documental y oportunidades de mejora en el soporte tecnológico. A partir de este análisis se construirán escenarios de ajuste organizacional y funcional, que podrán incluir alternativas de redistribución, fortalecimiento, simplificación o reorganización de funciones y procesos.

3. ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN


Finalmente, en enero, se consolidarán los resultados del estudio en una propuesta integral de modernización administrativa. Esta etapa comprende la formulación de recomendaciones técnicas, la definición de ajustes a la estructura organizacional y a la planta de personal, la identificación de requerimientos normativos y administrativos, y la construcción de una hoja de ruta para la implementación. También incluirá la socialización de resultados y la validación institucional de la propuesta, así como la revisión de su impacto y viabilidad financiera.

En términos generales, la metodología articula revisión documental, análisis organizacional, trabajo de campo y validación institucional, con el propósito de asegurar que las recomendaciones finales respondan no solo al diseño formal de la entidad, sino también a su funcionamiento, sus necesidades operativas y sus capacidades de fortalecimiento. De igual manera, el proceso garantizará la participación de las partes interesadas, incluidas las organizaciones sindicales y demás actores relevantes, promoviendo espacios de diálogo, retroalimentación y validación.

La culminación de esta fase diagnóstica permite proyectar una transición responsable hacia la formalización del empleo público docente y administrativo. Bajo los principios de mérito y

sostenibilidad financiera, la Universidad asegura que el fortalecimiento de su planta permanente sea coherente con las realidades presupuestales y los estándares de calidad educativa. Este documento servirá como base para las futuras convocatorias públicas, garantizando que la estructura de personal responda de manera eficiente a los desafíos de la educación superior contemporánea.

Atentamente,



MARTHA SOFÍA GONZÁLEZ INSAUSTI
RECTORA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO

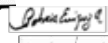
Revisó:

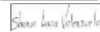
Iván Ernesto Martínez – Vicerrector Administrativo 

Elaboró:

Luis Obeymar Estrada Sapuyes – Director de Desarrollo Académico de Pregrado 

Jenny Lorena Luna Eraso – Asesora Administrativa Dirección de Planeación y Desarrollo 

Patricia Enríquez Arellano - Asesora Información y Estadística Dirección de Planeación y Desarrollo 

Shanon Laura Valenzuela Recalde – Profesional Financiera Dirección de Planeación y Desarrollo 

Solier Eusebio Medina Calvache – Profesional Sistemas de Información Dirección de Planeación y Desarrollo 