

**Diagnóstico y revisión de procesos y procedimientos administrativos y
financieros de la Asociación De Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala
Vxic, Municipio de Morales Cauca.**

Angie Patricia Rivera Almendra

Estudiante

**Omar Henry Rojas Rojas
Asesor Académico**

**Administración Pública Territorial
Escuela de Administración Pública ESAP**

Silvia 2026

1.	Tabla de contenido	
2.	<i>Introducción</i>	6
3.	<i>Objetivos</i>	8
	Objetivo General.....	8
	Objetivos Especifico	8
4.	<i>Contexto de la entidad</i>	9
4.1.	Marco jurídico.....	9
4.2.	Historia y Naturaleza.....	18
4.3.	Integración, Posesión y Periodo de la Consejería	19
4.4.	Estructura Orgánica de Gobierno, Dirección y Administración.	20
4.5.	Organigrama organizacional asociación Uh wala vxic.....	21
5.	<i>Marco Teórico</i>	22
5.1.	Tipos de organigramas.....	25
5.2.	Representación gráfica de los organigramas	28
5.2.1.	Verticales:.....	28
5.2.2.	Horizontales:	29
5.2.3.	Mixtos:	30
5.2.4.	De bloque:	31
5.2.5.	Circulares:	32
6.	<i>Metodología.</i>	33

1.3.1. Estructura política y operativa del sistema de educación propia intercultural SEIP	35
1.3.2. Estructura política y operativa del sistema indígena de salud propia e intercultural SISPI.....	36
Organigrama Operativo consejería zona actual propuesta.....	37
1.3.1. Organigrama Mixto - propuesta	38
7. Problema identificado.....	40
8. Matriz De Diagnostico Asociación Uh Wala Vxic.....	41
9. Análisis realizado a la entidad.	44
9.1. Organigrama circular – Proyección.	48
9.2. Organigrama en espiral	49
10. Anexos	52
11. Trabajos citados	56

INDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Organigrama organizacional	21
Ilustración 2 Organigrama Vertical	28
Ilustración 3 Organigrama horizontal.....	29
Ilustración 4 Organigrama mixto.....	30
Ilustración 5 Organigrama de bloque	31
Ilustración 6 Organigrama Circular	32
Ilustración 7 Estructura política y operativa del SEIP UH WALA VXIC.....	35
Ilustración 8 Estructura política y operativa del sistema indígena de salud propia e intercultural SISPI.....	36
Ilustración 9 Organigrama Operativo consejería zonal	37
Ilustración 10 Organigrama circular proyección	49
Ilustración 11 Matriz De Diagnostico Asociacion Uh Wala Vxic.....	41
Ilustración 12 Organigrama circular Uh Wala Vxic.....	48
Ilustración 13 Formato solicitud de bienes y/o servicios	52
Ilustración 14 Formato acta recibido a satisfacción	53
Ilustración 15 Formato autorización de anticipo de nomina	54

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la oportunidad de culminar satisfactoriamente este importante proceso de formación académica y crecimiento personal.

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi familia y amigos, quienes me acompañaron de manera incondicional durante este hermoso proceso de aprendizaje, brindándome su apoyo, confianza y motivación para alcanzar esta meta.

De igual manera, extiendo mi gratitud a la Consejería Zonal U'h Wala Vxíc y a todo su equipo administrativo por abrirme sus puertas y permitirme participar activamente en sus procesos institucionales. Su disposición y acompañamiento hicieron posible la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos durante mi formación académica, contribuyendo al fortalecimiento de los procesos administrativos de la asociación desde un enfoque territorial.

2. Introducción

El presente informe de práctica administrativa tiene como propósito realizar un diagnóstico y revisión de los procesos y procedimientos administrativos y financieros de la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala Vxíc, con el fin de identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora organizacional. Este ejercicio se orienta a contribuir al fortalecimiento institucional, mediante el análisis de los mecanismos de gestión existentes y su coherencia con los principios de la administración pública territorial y el sistema de gobierno propio indígena.

La importancia de este estudio radica en que los procesos administrativos y financieros constituyen la base para el adecuado funcionamiento de la organización, permitiendo el cumplimiento de sus objetivos misionales, el fortalecimiento del talento humano y la construcción de relaciones armónicas entre las estructuras propias y estatales.

Para el desarrollo de esta práctica, se empleará una metodología de enfoque cualitativo, basada en criterios de oportunidad y conveniencia. La recolección de la información se llevará a cabo mediante técnicas como la revisión documental, la observación directa y la realización de entrevistas a actores clave de la organización,

entre ellos consejeros, exconsejeros, mayores fundadores y dinamizadores de los sistemas. Este enfoque permitirá comprender de manera integral la estructura administrativa, los procedimientos existentes y las dinámicas propias de la asociación.

Finalmente, este trabajo busca no solo analizar los procesos organizacionales, sino también integrar el conocimiento desde el sentir del pueblo Nasa y Kishu, en concordancia con los planes de vida, el sistema de gobierno propio, el derecho mayor y la Ley de Origen. De esta manera, se pretende generar aportes que contribuyan al fortalecimiento organizativo desde una perspectiva intercultural y acorde a las realidades del territorio.

3. Objetivos

Objetivo General

Realizar un diagnóstico y revisión de los procesos administrativos y financieros de la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala Vxíc, en el marco de la gestión organizacional y el sistema de gobierno propio.

Objetivos Especifico

Identificar las principales dificultades en los procesos administrativos mediante herramienta de diagnóstico.

Revisar los procesos administrativos y financieros de la organización.

Proponer estrategias de mejora mediante la construcción de organigrama organizacional para proyección entre la normatividad legal vigente y el sistema de gobierno propio indígena.

Proponer instrumentos técnicos de articulación organizacional.

4. Contexto de la entidad

4.1. Marco jurídico

El sustento jurídico de la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala Vxíc se fundamenta principalmente en la Constitución Política de Colombia de 1991, la cual reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación, así como la autonomía de los pueblos indígenas.

En este sentido, el artículo 246 establece que las autoridades de los pueblos indígenas pueden ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial, conforme a sus propias normas y procedimientos, siempre que estos no sean contrarios a la Constitución y a las leyes de la República. Asimismo, se dispone que la ley debe definir los mecanismos de coordinación entre la jurisdicción especial indígena y el sistema judicial nacional (Constitución Política de Colombia, 1991).

De igual manera, el artículo 329 regula la conformación de las entidades territoriales indígenas, señalando que estas se estructuran conforme a la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, con participación de las comunidades indígenas en su delimitación. Además, reconoce que los resguardos son de propiedad colectiva y tienen carácter inalienable, lo cual garantiza la protección del territorio ancestral (Constitución Política de Colombia, 1991).

Por su parte, el artículo 330 dispone que los territorios indígenas estarán gobernados por consejos conformados de acuerdo con los usos y costumbres de sus comunidades. Entre sus funciones se encuentran la planificación del desarrollo económico y social, la protección de los recursos naturales, la administración de recursos, y la representación ante el Gobierno Nacional, entre otras. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Asimismo, se establece que la explotación de los recursos naturales debe realizarse sin afectar la integridad cultural, social y económica de las comunidades, garantizando su participación en las decisiones correspondientes (Constitución Política de Colombia, 1991).

La Ley 89 de 1890 constituye un referente histórico en el reconocimiento de la organización social y política de los pueblos indígenas, regulando aspectos relacionados con los cabildos y resguardos (Ley 89 de 1890).

Ley 21 de 1991 por la cual se aprueba el Convenio 169 de la organización internacional del trabajo OIT, es el primer instrumento jurídico que reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales en el marco de la organización propia, la autonomía,

las dinámicas de gobierno y gobernanza, y administración política, social y económica.
(Organización Internacional del Trabajo, 1989).

En el ámbito normativo complementario, el Decreto 1088 de 1993 regula la creación y funcionamiento de las asociaciones de cabildos y autoridades tradicionales indígenas, constituyéndose como un instrumento fundamental para la organización y representación colectiva de estas comunidades (Funcion Publica , 1993).

Asimismo, la operatividad administrativa y contractual de estas asociaciones se rige por la Ley 80 de 1993, que establece el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, así como por la Ley 2160 de 2021, que introduce modificaciones orientadas a la eficiencia y transparencia en los procesos contractuales.

El decreto 982 de 1999 establece la creación de una comisión por parte del Gobierno Nacional para el desarrollo integral de la política indígena, orientada al fortalecimiento de la administración y gestión de los sistemas propios de los pueblos indígenas. Esta normativa busca promover mecanismos de participación, autonomía y coordinación institucional para garantizar el reconocimiento y la protección de los derechos colectivos, culturales, sociales y territoriales de las comunidades indígenas en Colombia. (Decreto 982, 1999)

De igual manera, el Decreto 2500 de 2010 reglamenta de manera transitoria la contratación de la administración de la atención educativa por parte de las entidades territoriales certificadas con los cabildos, autoridades tradicionales, asociaciones y organizaciones indígenas, reconociendo la participación directa de las comunidades indígenas en la orientación y ejecución de los procesos educativos propios. (Función Pública, 2010)

En el marco del Decreto 1953 de 2014 se derivan competencias para la administración de los sistemas de salud, educación, territorio y medio ambiente, derechos humanos y demás programas sociales, con el propósito de que estos sean ejecutados y administrados por los territorios indígenas organizados. Para este caso, la administración se desarrolla bajo el sistema de gobierno propio, los planes de vida, fortaleciendo los principios de autonomía, autodeterminación, cultura, cosmovisión y ejercicio de las autoridades tradicionales en los territorios indígenas. (Función Pública, 2014)

De igual forma, el Decreto 1345 de 2023 regula las disposiciones del sistema transitorio de equivalencias para el régimen especial de carrera de los dinamizadores pedagógicos o educadores indígenas que prestan sus servicios en establecimientos educativos que atienden población indígena, fortaleciendo así el reconocimiento de la

educación propia y la permanencia cultural de los pueblos indígenas. (Función Pública, 2023).

Asimismo, el Decreto Ley 968 de 2024 establece normas para la administración y operatividad del Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural (SISPI) en el territorio indígena que conforma el Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC). Esta normativa tiene como finalidad garantizar el cuidado integral del ser humano, la familia, la naturaleza y el territorio, desde las cosmovisiones y prácticas ancestrales de los pueblos indígenas.

El Título IV del mencionado decreto regula el funcionamiento del SISPI y determina las formas de gobierno propio en salud, las cuales comprenden la Asamblea General y el Gobierno Propio como instancias de orientación, decisión y administración del sistema. Asimismo, define los componentes del Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural, entre los que se encuentran:

1. Componente político-organizativo.
2. Componente de sabiduría ancestral.
3. Componente de administración y gestión.
4. Componente de formación, capacitación, generación y uso del conocimiento.
5. Componente de protección del conocimiento.

6. Componente de cuidado de la salud propia e intercultural.

Igualmente, el decreto establece las estructuras propias del sistema, conformadas por el programa de salud, el consejo de sabedores, las unidades de cuidado, la escuela itinerante y la unidad administrativa, elementos fundamentales para la consolidación de los procesos de atención integral en salud desde un enfoque diferencial e intercultural. (Función Pública, 2024).

Para la administración de la Madre Tierra y de los seres sintientes y no sintientes que habitan estos espacios de vida de los pueblos indígenas en Colombia, el Decreto Ley 1094 de 2024 reconoce el mandato de la Autoridad Territorial Económica y Ambiental (ATEA), como instrumento de derecho propio expedido por las autoridades tradicionales de los pueblos indígenas del Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC).

Esta norma establece competencias, funcionamiento y mecanismos de coordinación para su ejercicio en los territorios que lo conforman, en el marco de la autonomía y la autodeterminación de los pueblos indígenas. (Función Pública, 2024)

Por otra parte, el Decreto Ley 480 de 2025, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social, establece e implementa el Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural (SISPI) como política de Estado para los pueblos indígenas de Colombia. En

su artículo 1, esta norma señala que su objeto es desarrollar y regular la administración, gestión, financiación integral, ejecución de recursos, organización e implementación del SISPI en los territorios indígenas.

Asimismo, el artículo 3 del citado decreto determina que la finalidad del SISPI es garantizar a los pueblos indígenas el ejercicio pleno del derecho fundamental a la salud y al cuidado de la vida. Entre sus principales fines se destacan la protección de los saberes ancestrales, la implementación de formas propias de cuidado de la salud, el fortalecimiento de los procesos educativos y de transmisión del conocimiento, la construcción de mecanismos de administración desde las comunidades y el fortalecimiento de las estructuras de gobierno propio en salud. (Función Pública, 2025)

El Decreto 1811 de 2017 fue expedido como una lucha por el desarrollo integral de la política pública indígena del cric cuyo fin es fortalecer la capacidad de decisión autónoma de las autoridades tradicionales y permitirle la implementación de los planes de vida contruidos desde la comunidad estableciendo la comisión mixta. (CRIC, 2025, pág. 15)

Para la administración del Sistema Educativo Indígena Propio e Intercultural (SEIP), en relación con la organización territorial y administrativa de los pueblos indígenas, el Decreto 632 de 2018 establece mecanismos de articulación entre las autoridades tradicionales indígenas y las entidades gubernamentales en áreas no

municipalizadas, promoviendo un enfoque diferencial para la protección y garantía de los derechos sociales, económicos y culturales colectivos de la población indígena. (Función Pública, 2018)

Finalmente, el Decreto Ley 481 de 2025 reconoce y establece el Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP) como política pública de Estado para los pueblos y comunidades indígenas de Colombia.

En su artículo 6 se establecen los fines del SEIP, orientados al fortalecimiento de la familia indígena, la identidad cultural, la protección de las lenguas nativas, la revitalización de los saberes ancestrales, la defensa del territorio, el fortalecimiento de la autonomía y la soberanía alimentaria, así como la protección y cuidado de la Madre Tierra.

En el Título II del presente decreto se determina que la estructura del SEIP es integral y está conformada por:

1. Componente político-organizativo.
2. Componente pedagógico.
3. Componente de administración y gestión. (Función Pública, 2025)

Finalmente, es importante resaltar que la planificación y ejecución de las acciones de las asociaciones se orienta mediante los denominados “planes de vida”, los cuales constituyen instrumentos propios de planificación que reflejan la cosmovisión, necesidades y proyecciones de desarrollo de las comunidades indígenas de los 7 territorios Uh Wala Vxic, en armonía con el ordenamiento jurídico nacional.

4.2. Historia y Naturaleza

La asociación Uh Wala Vxíc se encuentra en la jurisdicción del municipio de morales, departamento del cauca Colombia. Fue creada el 23 de julio de 1999 mediante la Resolución 026, expedida por la Dirección General de Asuntos Indígenas, hoy Dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías.

En su constitución inicial se registró con el nombre de **ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES TEECH JUENCHA YUUNISASEC CJEENIJUWE´SH**, teniendo como socios fundadores a la Autoridad Tradicional y Resguardo de Agua Negra, la Autoridad Tradicional y Resguardo de Chimborazo, y la Autoridad Tradicional y Resguardo de Honduras.

En el año 2013, mediante la Resolución 004 del 03 de mayo, se realizó un cambio en la denominación de la organización, adoptando el nombre de **ASOCIACIÓN DE CABILDOS INDÍGENAS UH WALA VXIC**.

Posteriormente, en el año 2021, se llevó a cabo una modificación de los estatutos de la asociación, en la cual se actualizó nuevamente su nombre a **ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALA VXIC (GRAN TERRITORIO SAGRADO PICO DE ÁGUILA)**. En este mismo proceso, se aprobó la incorporación de

dos nuevos socios: la Autoridad Tradicional y Resguardo de Nuevo Horizonte, y el Cabildo de Nueva Esperanza. (Ministerio del interior, 2023).

Adicionalmente, los cabildos de Mama Kiwe y Raíces de Occidente hacen parte actualmente del ejercicio político organizativo de la asociación, encontrándose en proceso de cumplimiento de los tiempos y criterios establecidos para su vinculación como socio según los mandatos propios de constitución.

4.3. Integración, Posesión y Periodo de la Consejería

La Consejería está conformada por un (1) representante de la Autoridad Tradicional del Resguardo de Agua Negra, un (1) representante de la Autoridad Tradicional del Resguardo de Chimborazo, un (1) representante de la Autoridad Tradicional del Resguardo de Honduras, y un (1) representante designado mediante delegación conjunta del Resguardo de Nuevo Horizonte y del Cabildo de Nueva Esperanza.

Los(as) Consejeros(as) tomarán posesión de sus cargos en el marco de una Junta Directiva Ordinaria, para un periodo de dos (2) años.

El periodo de ejercicio iniciará conforme al calendario andino, en el mes de junio.

4.4. Estructura Orgánica de Gobierno, Dirección y Administración.

La estructura organizativa está conformada por tres niveles de gobierno. El primer órgano de gobierno de la Asociación Uh Wala Vxiç es la Asamblea General, la cual está conformada por la comunidad de los territorios ancestrales asociados determinado como la máxima autoridad.

El segundo órgano de gobierno es la Junta Directiva, la cual está conformada por los Gobernadores de los territorios ancestrales asociados como instancia encargada de apoyar la orientación, control, veeduría y toma de decisiones estratégicas de la Asociación.

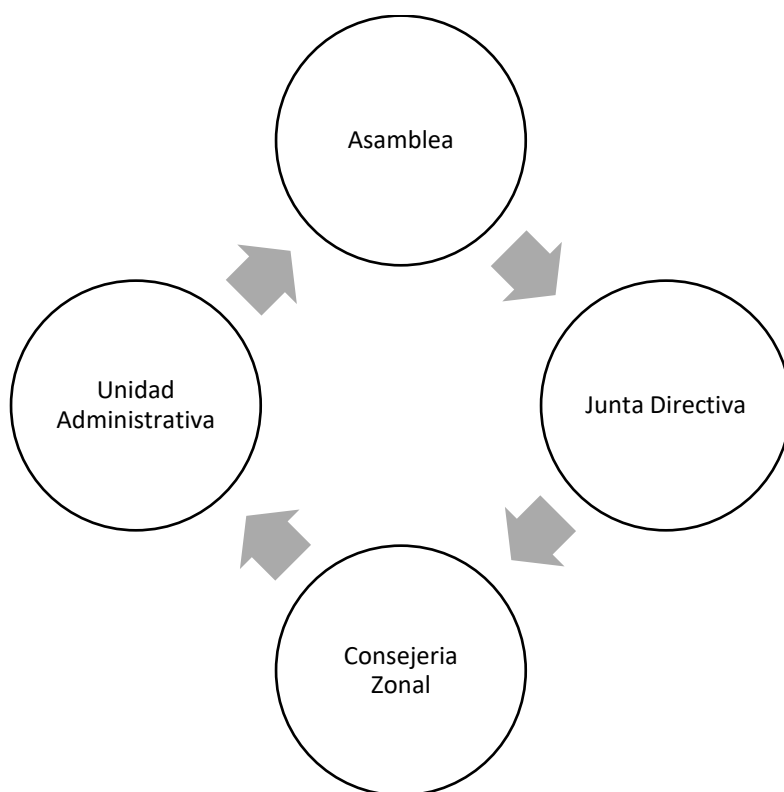
Igualmente, está la Consejería zonal, la cual estará integrada por 4 delegados llamados consejeros, encargados de orientar, coordinar, administrar y dar cumplimiento a las decisiones adoptadas por las autoridades ancestrales y las comunidades de la zona occidente.

Finalmente, el tercer órgano de gobierno estará constituido por la Unidad Administrativa, la cual contará con el siguiente equipo de trabajo: Un(a) Representante Legal Administrativo (Coordinador/a), Un(a) Secretario(a) Administrativo(a) –

Tesorero(a), Un(a) Contador(a), Un(a) Experto(a) en Proyectos, Un(a) Asesor(a) Jurídico(a). (Asociación Uh Wala Vxíc, 2020, pág. 13).

4.5. Organigrama organizacional asociación Uh wala vxíc

Ilustración 1 Organigrama organizacional



Nota: Fuente elaboración propia.

5. Marco Teórico

La administración se considera una disciplina científica, tal como lo plantea la teoría clásica desarrollada por Henry Fayol, quien es reconocido como el padre de la administración. Fayol concibió el acto administrativo como una secuencia de actividades compuesta por la planeación, organización, dirección, coordinación y control, dando origen al concepto de proceso administrativo.

Asimismo, resaltó la importancia de las habilidades gerenciales, especialmente en relación con la cadena de mando, y definió el perfil del administrador como un profesional con formación integral, humanística, científica y tecnológica, con una visión multidisciplinaria.

Dentro de sus aportes más relevantes, Fayol formuló catorce principios de la administración, entre los que destacan la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando y de dirección, la subordinación del interés individual al general, la remuneración justa, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la iniciativa y el espíritu de equipo (Chiavenato, 2001, pp. 108-109).

En contraste, la escuela de la administración científica, liderada por Frederick Winslow Taylor y Henry L. Gantt, se fundamenta en la aplicación del método científico a los procesos administrativos, con el propósito de incrementar la eficiencia organizacional. Esta corriente promovió el estudio de tiempos y movimientos, la división y especialización del trabajo, el diseño de tareas, la estandarización de métodos, así como la implementación de incentivos salariales. Además, introdujo el concepto de *homo economicus*, según el cual las personas se motivan principalmente por recompensas económicas (Chiavenato, 2001).

Posteriormente, surge la escuela humanística, representada por autores como Elton Mayo, Kurt Lewin y Ronald Lippitt, quienes centraron su enfoque en los factores psicológicos y sociales dentro de la organización. Esta corriente sostiene que variables como la motivación, la comunicación, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales influyen directamente en la productividad.

De esta perspectiva se deriva la escuela del neohumano - relacionismo, con autores como Douglas McGregor, Abraham Maslow, Frederick Herzberg y Rensis Likert. Esta escuela profundiza en el análisis del comportamiento individual y la motivación, destacando que las necesidades humanas son determinantes en el desempeño organizacional, integrando así aportes de la psicología organizacional.

Por su parte, la teoría de las decisiones, desarrollada por Herbert Simon y John von Neumann, propone la racionalización del proceso administrativo mediante la toma de decisiones basada en modelos matemáticos y simulaciones. En relación con ello, la escuela matemática o cuantitativa, representada por Abraham Kauffman y Norbert Wiener, concibe la administración como una disciplina susceptible de ser expresada mediante modelos matemáticos, empleando herramientas como la programación lineal, (Chiavenato, 2001).

Asimismo, la escuela estructuralista, influenciada por Max Weber, Oliver Sheldon y Chris Argyris, busca equilibrar los recursos organizacionales, prestando atención tanto a la estructura formal como al factor humano. Esta corriente analiza la relación entre los objetivos organizacionales e individuales, así como la interacción entre los estímulos materiales y sociales.

Finalmente, la teoría neoclásica de la administración, representada por Peter Drucker, Ernest Dale y Harold Koontz, se caracteriza por retomar y actualizar los postulados clásicos, enfatizando el logro de objetivos y resultados, así como la aplicación práctica de los principios administrativos desde una perspectiva ecléctica (Chiavenato, 2001, p. 229; Muñoz, 2022, pp. 11-12).

5.1. Tipos de organigramas

En toda organización, ya sea pública o privada, se establece un organigrama como herramienta fundamental para representar su estructura interna. Esta se define como:

“La representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestra la composición de las unidades administrativas que la integran, sus relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría” (Franklin Fincowsky, pág. 16)

Los organigramas se clasifican según su estructura organizativa.

Tabla 1 Tipo de estructuras organizacionales

Tipos	Ventajas	Desventajas
Lineal En este tipo de estructura se concentra la autoridad y responsabilidad para la toma de todas las decisiones en una sola persona.	- Las decisiones se toman más rápido. Queda claro sobre quien recae la responsabilidad y autoridad. - Útil en pequeñas empresas por lo claro y sencillo, y por la facilidad de mantener la disciplina.	- Es rígida e inflexible. - Alta dependencia que no genera empoderamiento ni liderazgo. Se puede concentrar el trabajo en una sola persona.

Funcional o Taylor Se divide el trabajo por áreas de especialización con una determinada cantidad de funciones.	- Planificación para la división eficiente del trabajo. - Se puede repartir la responsabilidad y empoderamiento - Se puede fomentar el liderazgo	- Pueden existir conflictos de poder. - Se puede generar confusión cuando no se asignan claramente las autoridades.
Lineo funcional - Staff Es la combinación de lineal y funcional.	- Conserva la especialización de la funcionalidad y la autoridad de la lineal para definir la responsabilidad que se transmite a través de un solo jefe pero para cada función especial.	- Se trata de evitar desventajas de cada una.
Matricial Combina la departamentalización por productos y la de funciones. Es	- Coordina la satisfacción de actividades, tanto para mejorar el producto como para satisfacer el programa y el presupuesto requerido	- Falta de delimitación de autoridad. - Pueden presentarse conflictos de poder. - Requiere de muchas reuniones, lo que

denominada sistema de mandos múltiples	por el gerente del departamento, propicia una comunicación interdepartamental sobre las funciones y los productos. - Permite que las personas puedan cambiar de una tarea a otra cuando sea necesario. Favorecen un intercambio de experiencia entre especialistas para lograr una mejor calidad técnica.	supone pérdidas de tiempo. - Se puede presentar resistencia al cambio por parte del personal.
--	--	--

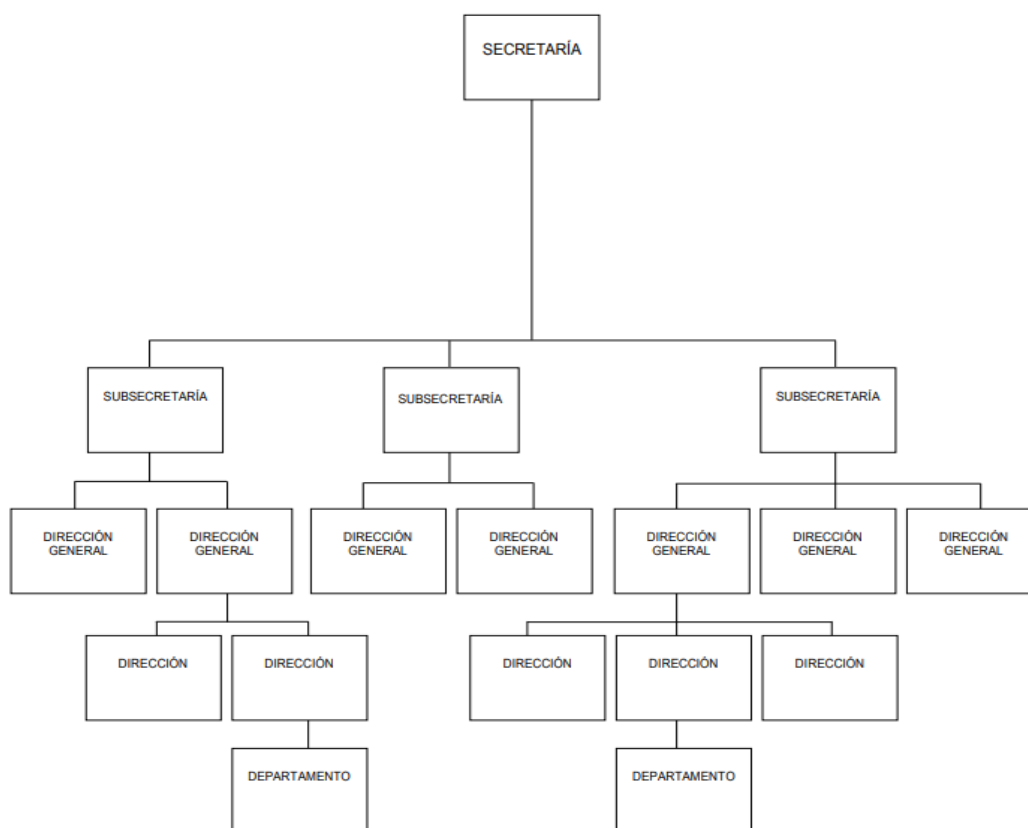
Fuente: (Solorzano, 2019, págs. 26, 27)

5.2. Representación gráfica de los organigramas

5.2.1. Verticales:

En este tipo de organigrama, la ramificación de los órganos representa de arriba hacia abajo, colocando al titular en el nivel superior, en tanto que las demás jerarquías de la organización se ubican en renglones cuyo distinto nivel traduce diferenciación en sus rangos. (Secretaría de la Contraloría General, 2005, págs. 8,9)

Ilustración 2 Organigrama Vertical

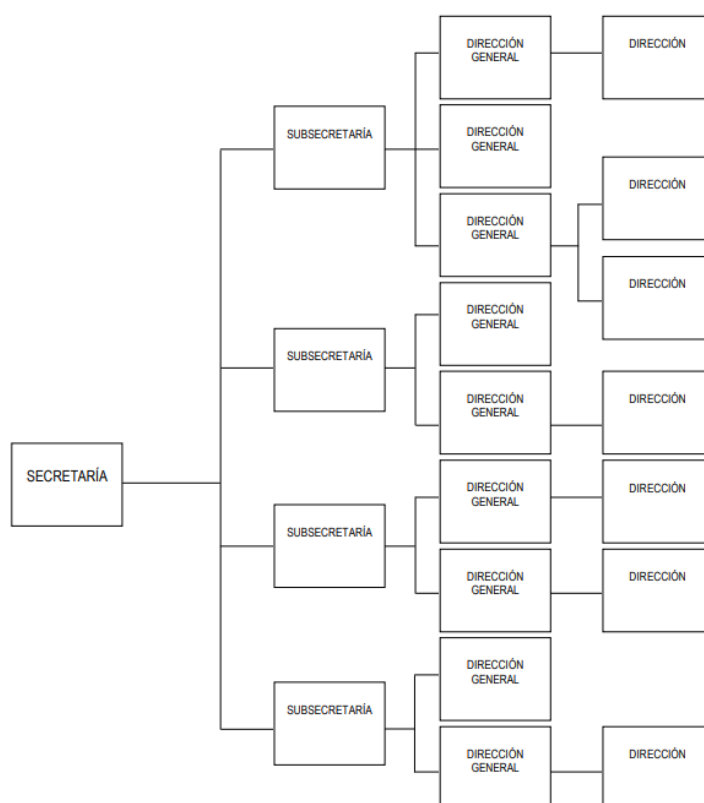


Fuente: (Secretaría de la Contraloría General, 2005, pág. 25)

5.2.2. Horizontales:

Representa las unidades ramificadas izquierda a derecha, colocando el órgano superior al extremo izquierdo. Los niveles jerárquicos se ubican en columnas y las relaciones entre las unidades se representan por líneas dispuestas. Útil para organizaciones que tienen órganos de igual jerarquía en la base. (Secretaría de la contraloría general, 2005, pág. 9)

Ilustración 3 Organigrama horizontal

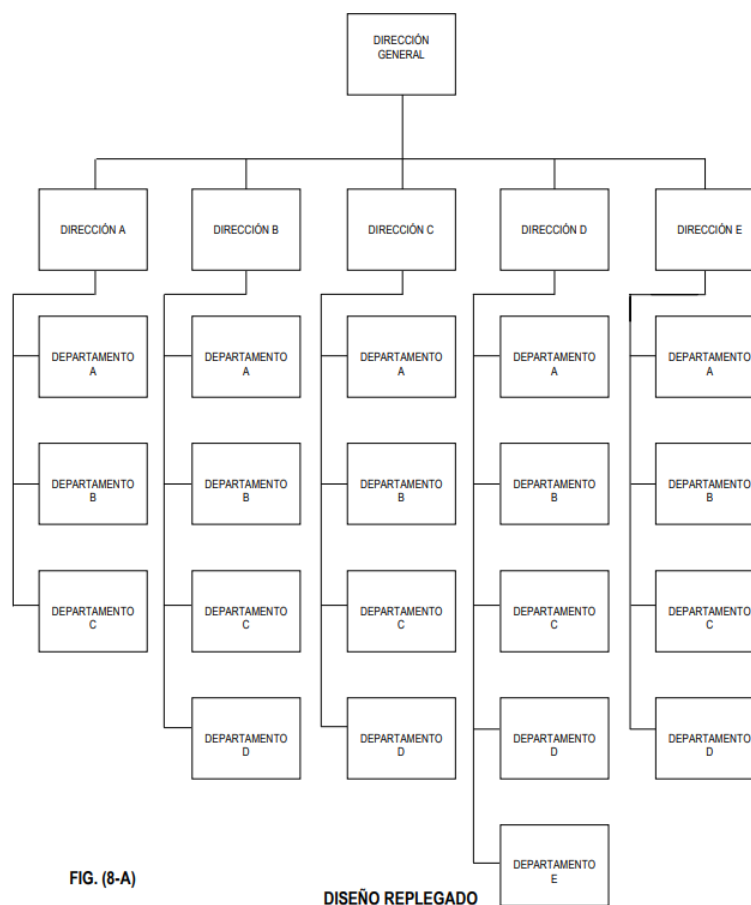


Fuente: (Secretaría de la contraloría general, 2005, pág. 26)

5.2.3. Mixtos:

Se representa la estructura de una organización utilizando combinaciones verticales y horizontales, con el objeto de superar las limitaciones que la utilización de un solo tipo trae consigo, recomendable para organizaciones con gran número de unidades en la base.

Ilustración 4 Organigrama mixto

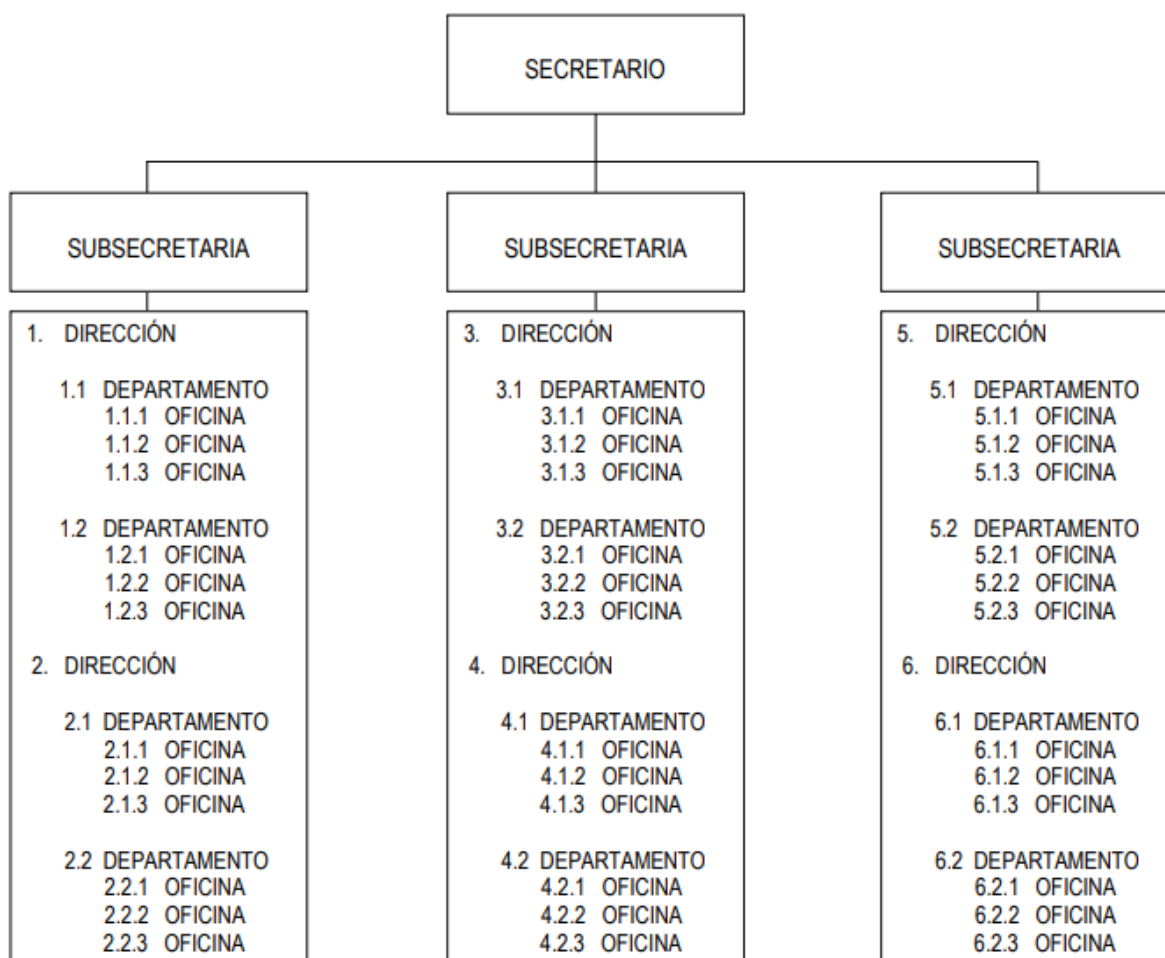


Fuente: (Secretaría de la contraloría general, 2005, pág. 27)

5.2.4. De bloque:

Son una variante de los organigramas verticales y tienen la particularidad de representar un mayor número de unidades en espacios más reducidos, permitiendo así la aparición en el gráfico de los órganos ubicados en los últimos niveles

Ilustración 5 Organograma de bloque

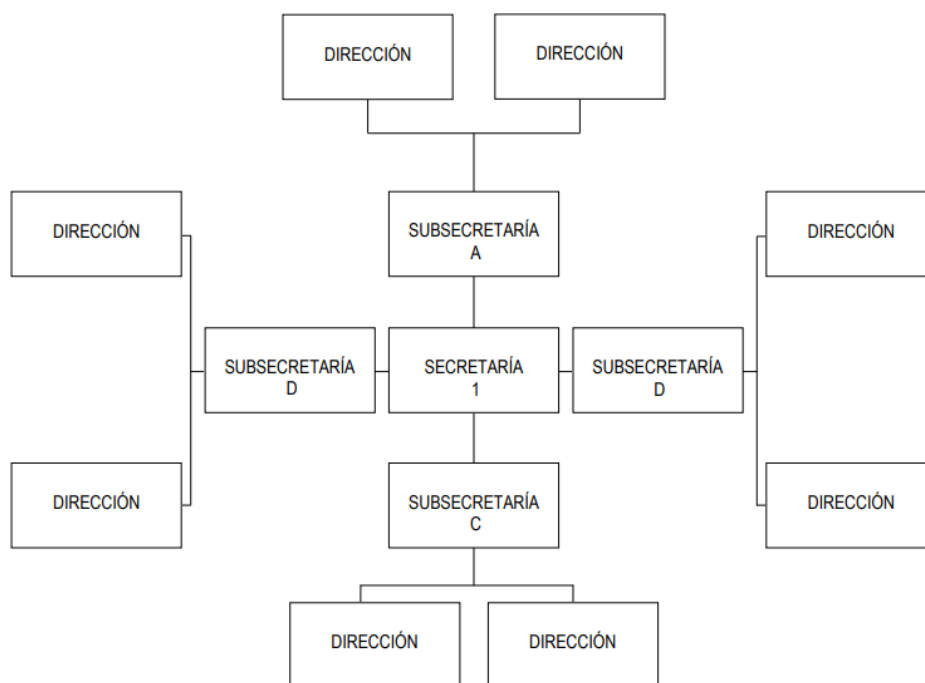


Fuente: (Secretaria de la contraloría general, 2005, pág. 29)

5.2.5. Circulares:

Son organigramas que encierran la más alta autoridad en el centro de la globalidad de la gráfica, y sus relaciones parten del centro hacia afuera, de igual forma sus unidades, es decir los diferentes niveles forman círculos concéntricos a la más alta jerarquía.

Ilustración 6 Organigrama Circular



Fuente: (Secretaria de la contraloria general, 2005, pág. 30)

6. Metodología.

La metodología utilizada en la presente investigación corresponde a un enfoque cualitativo, basado en criterios de oportunidad y conveniencia. La recolección de la información se desarrolló mediante técnicas como la revisión documental de la jurisdicción colombiana y del derecho propio, la observación directa, conversatorios y entrevistas realizadas a actores clave de la organización, entre ellos consejeros, exconsejeros, mayores fundadores y dinamizadores de los sistemas y la construcción de una matriz de diagnóstico.

Este enfoque permitió comprender de manera integral la estructura administrativa, los procedimientos existentes y las dinámicas propias de la asociación. Para el desarrollo de este ejercicio investigativo se llevaron a cabo cuatro reuniones de trabajo, en las cuales se realizó el análisis de la estructura administrativa y operativa de la asociación.

A partir de estos espacios de reflexión y construcción colectiva, se identificó que el proceso de la unidad administrativa en la zona Uh Wala Vxíc data del primer congreso realizado en el Resguardo de Honduras, vereda San José, en el año 2002, ratificado posteriormente mediante juntas directivas y asambleas zonales. Seguidamente, en el segundo congreso realizado en el Resguardo de Agua Negra en el año 2018, se mandató que la administración propia de los sistemas se desarrollara de acuerdo con la cosmovisión de los pueblos Nasa y Kishu, trabajando desde las mingas de pensamiento

con mayores, jóvenes y niños, con el propósito de mantenerse en el tiempo y el espacio de manera integral con la naturaleza, así como fortalecer el tejido social, cultural y económico de la zona Uh Wala Vxic. (Zambrano, 2026)

En el análisis organizacional se identificó que la Consejería administra los sistemas de salud y educación, así como el programa de comunicaciones, el programa de guardia indígena, los procesos de mujeres, jóvenes, derechos humanos y el proceso de gobierno propio, los cuales se encuentran en proceso de consolidación.

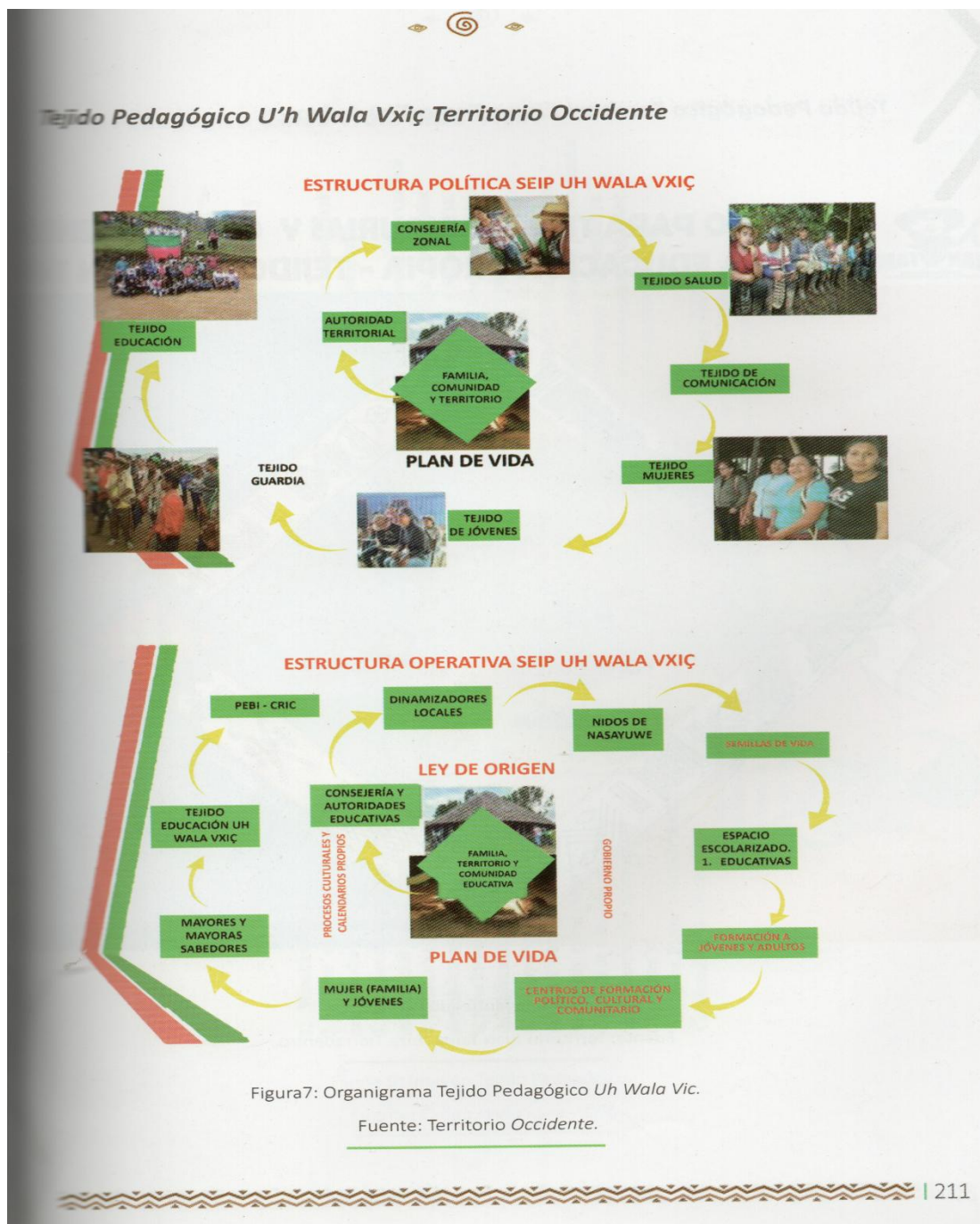
Asimismo, se evidenció que las funciones de la Consejería se encuentran definidas y que, a través de los mandatos regionales, zonales y locales, se establecen las directrices para la operativización de cada uno de los sistemas.

Por consiguiente, los sistemas de salud y educación han adoptado formas organizativas propias representadas mediante organigramas en espiral, los cuales reflejan los momentos del “sentir” y el “hacer” del pueblo Nasa Kishu, evidenciando una estructura dinámica, integral y en constante transformación.

A continuación, se presentan las estructuras políticas y operativas del Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural (SISPI) y del Sistema Educativo Indígena Propio e Intercultural (SEIP).

1.3.1. Estructura política y operativa del sistema de educación propia intercultural SEIP

Ilustración 7 Estructura política y operativa del SEIP UH WALA VXIC



Fuente: (Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC, 2022)

1.3.2. Estructura política y operativa del sistema indígena de salud propia e intercultural SISPI

Ilustración 8 Estructura política y operativa del sistema indígena de salud propia e intercultural SISPI

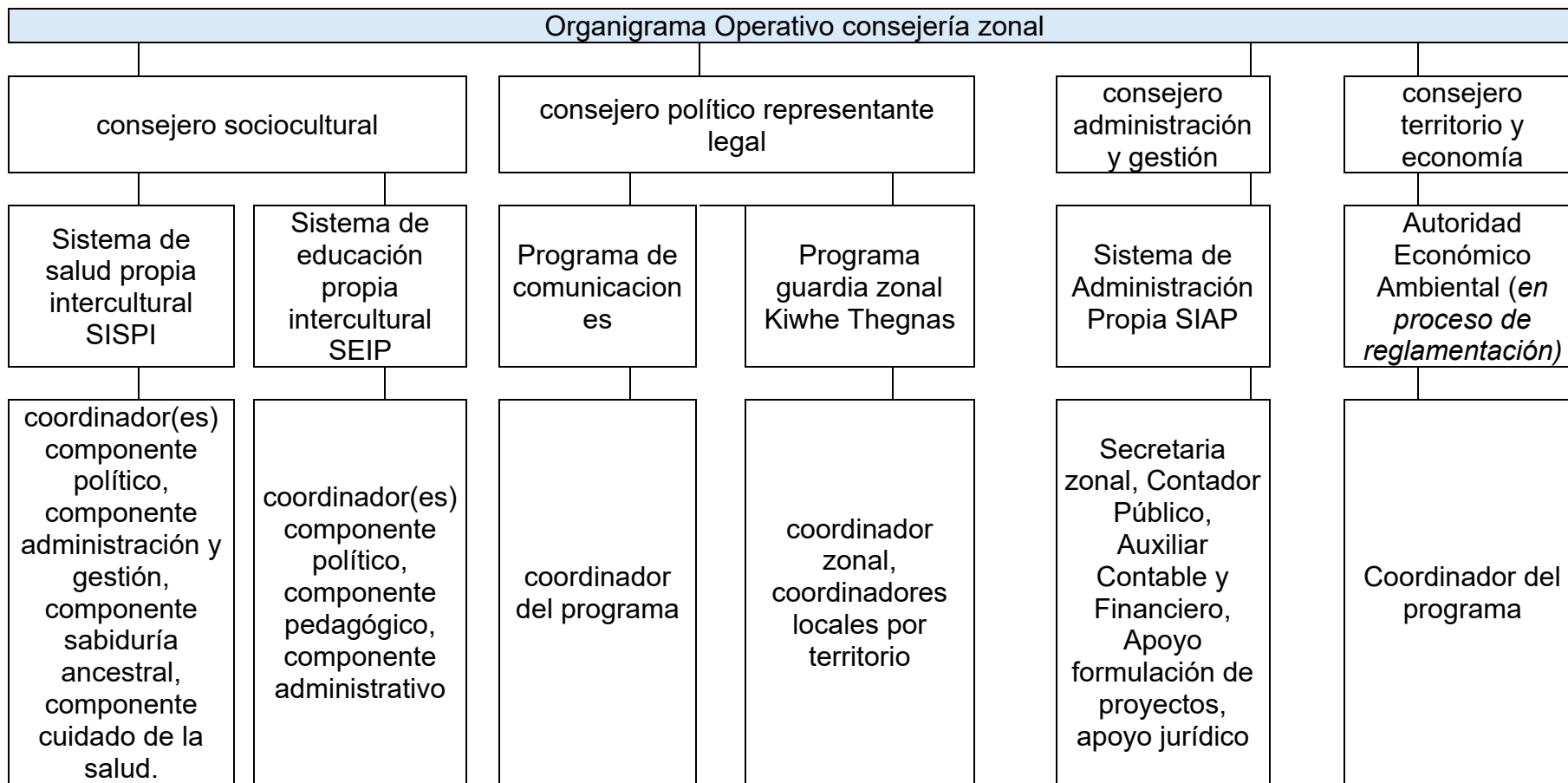


Nota: Fuente (Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC, 2025, 2024)

La asociación opera bajo un modelo organizativo colegiado donde cada consejero lidera y coordina los sistemas, componentes, procesos y metas, que responde a su dinámica propia, pero que requiere fortalecimiento en términos de formalización estructural, claridad de roles y articulación operativa a continuación se ilustra su operatividad.

Organigrama Operativo consejería zona actual propuesta.

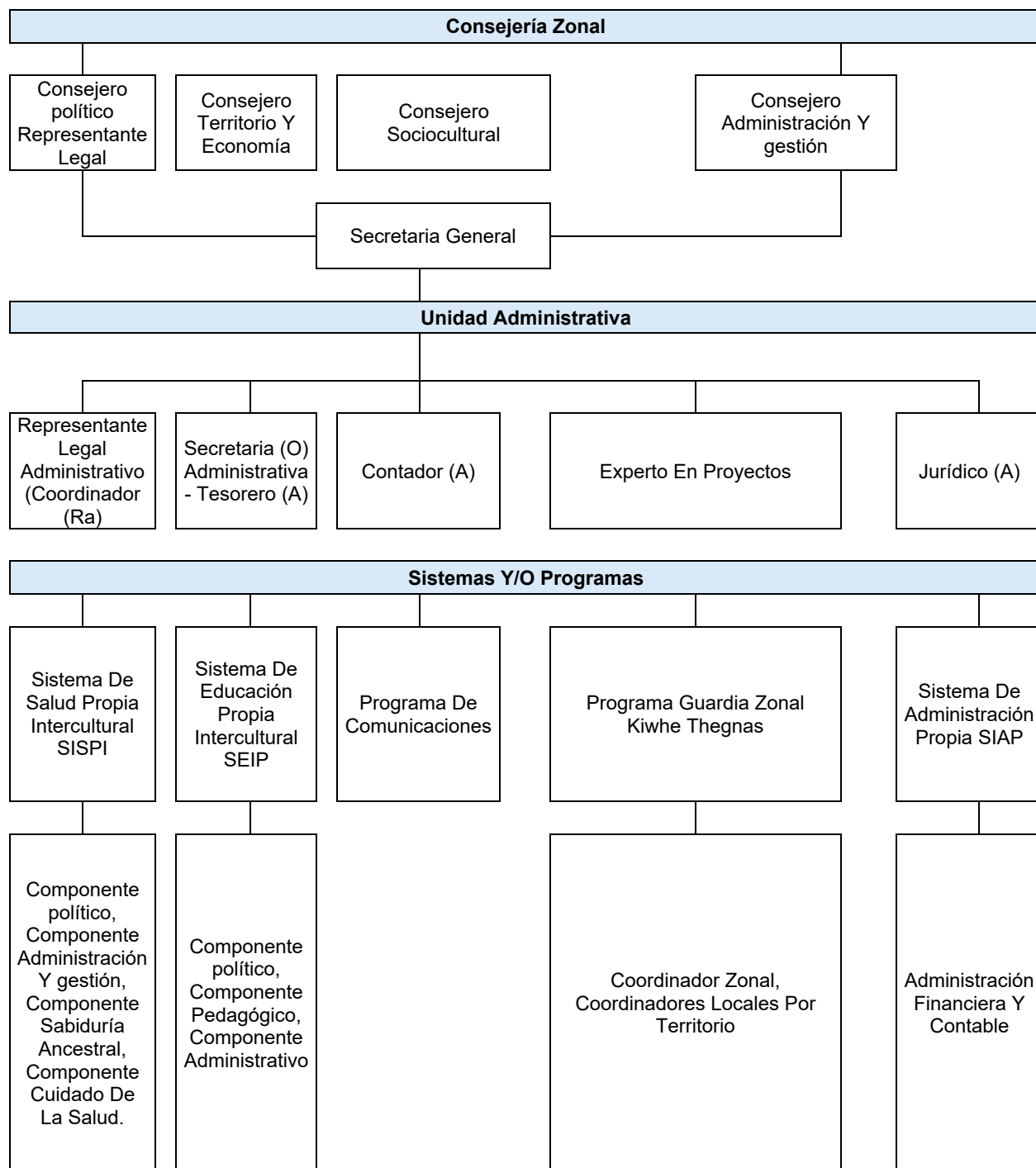
Ilustración 9 Organigrama Operativo consejería zonal



Nota: Fuente elaboración propia

1.3.1. Organigrama Mixto - propuesta

Ilustración 5 Organigrama estructural



Nota: Fuente elaboración propia

En el área financiera de la asociación se evidencia la administración de recursos destinados a la inversión social, cuya planeación se define en las asambleas comunitarias realizadas en cada territorio.

En estos espacios, cada sistema recopila el pliego de necesidades y prioridades que requieren fortalecimiento, permitiendo así estructurar la planificación del presupuesto anual. A partir de esta información se formulan los perfiles y proyectos de inversión, los cuales son registrados en la plataforma de Metodología General Ajustada (MGA), y sus procesos de contratación y ejecución se desarrollan a través del SECOP II, respetando la normatividad y los procedimientos establecidos.

Asimismo, se determina que la administración de los recursos se realiza teniendo en cuenta las diferentes fuentes de financiación que maneja la asociación. Los presupuestos destinados a dinamizar los sistemas se gestionan mediante contratación directa con el Consejo Regional Indígena del Cauca, CRIC, así como con la alcaldía municipal y distintos ministerios, a través de la presentación de propuestas y participación en convocatorias públicas orientadas al fortalecimiento de los procesos comunitarios y territoriales.

7. Problema identificado

Dentro del contexto organizacional y de la administración propia, se identificó que la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala Vxic no cuenta con un organigrama integral que represente todos sus sistemas y procesos organizativos. Esto se debe a que su estructura trasciende los modelos administrativos convencionales y responde a la cosmovisión de los pueblos Nasa y Kishu, fundamentada en principios como territorio, unidad, cultura y autonomía.

La Consejería Zonal se configura como una estructura colegiada, donde no predomina una jerarquía vertical, sino una dinámica comunitaria basada en la participación colectiva y la toma de decisiones propias. Por ello, los sistemas organizativos se encuentran en constante construcción y articulación, de acuerdo con las dinámicas territoriales y los planes de vida de las comunidades.

Por ello, se propone la construcción de un organigrama en espiral como una representación más coherente con los procesos organizativos propios, ya que este modelo refleja la integralidad, la circularidad y la dinámica comunitaria que caracterizan el sistema de gobierno propio. A diferencia de las estructuras jerárquicas tradicionales, la espiral simboliza la participación colectiva, la interrelación entre los diferentes sistemas y el crecimiento continuo de los procesos comunitarios, fortaleciendo así la identidad cultural y la autonomía organizativa del territorio.

8. Matriz De Diagnostico Asociación Uh Wala Vxic

Ilustración 10 Matriz De Diagnostico Asociacion Uh Wala Vxic

Componente	Situación Actual	Problema Identificado	Causas	Efectos	Nivel de Riesgo	Recomendaciones
Estructura Administrativa	La Unidad Administrativa se encuentra en proceso de consolidación y no opera de manera integral.	Falta de operatividad estructural de la Unidad Administrativa.	Ausencia de procesos y procedimientos estandarizados; transición hacia el sistema de gobierno propio.	Dependencia de funciones informales.	Alto	Diseñar e implementar manual de procesos y procedimientos acorde al sistema de gobierno propio y la normatividad legal vigente.
Gestión Administrativa	Las funciones administrativas están centralizadas en la consejería zonal (4) líderes de los programas (5) o sistemas contador público (1), auxiliar contable (1) y secretaria zonal (1)	Sobrecarga operativa y concentración de funciones. (Estrés laboral)	Falta de distribución clara de roles; ausencia de estructura funcional definida	Ineficiencia en la gestión y riesgo de errores administrativos	Alto	Definir manual de funciones y redistribuir responsabilidades y competencias por componentes.
Procesos Administrativos	Existen los mandatos generados en congresos zonales para la operatividad de los sistemas desde lo político (ley de origen, derecho propio, derecho mayor)	Falta de unificación de procesos formales desde lo administrativo y financiero	Falta de herramientas técnicas y lineamientos organizacionales	Dificultad para el control, seguimiento y mejora continua	Alto	Elaborar procedimientos administrativos (contratación pública, contratación del talento humanos, sistemas de información y gestión documental.)
Gestión Financiera	Centralización en el equipo contable	Dependencia de pocas personas	Falta de fortalecimiento	Riesgo en la planeación y	Alto	Protocolo para la implementación de

	(consejera administración y gestión, contador, auxiliar y secretaria coordinadores administrativos de salud y educación)	para la gestión financiera	institucional en el área financiera.	distribución presupuestal máximos y mínimos.		cargos y tabla salarial según convenios y contratos suscritos.
Manejo de Recursos (SGP y Convenios)	Administración de recursos de SGP, y cooperación internacional con procesos claros de inversión social	Debilidad en la entrega oportuna de informes técnicos y administrativos	Limitación en la capacidad institucional	Pérdida de oportunidades de fortalecimiento institucional y de acceso a nuevos recursos	Alto	Crear protocolo de coordinación entre autoridades tradicionales y el equipo técnico.
Articulación Organizacional	Los sistemas (salud, educación, guardia, comunicaciones, territorio y economía) operan de forma parcialmente articulada	Debilidad en los canales de comunicación entre la áreas operativas y el área administrativa	Falta de instrumentos de coordinación interna	Duplicidad de funciones (actividades) y de presupuestos	Medio-Alto	Diseñar instrumentos de articulación (matrices, rutas de gestión, comités internos, evaluación seguimiento y control)
Sistema de Salud Propia (SISPI)	Tiene estructura organizativa (Componente político, componente administración y gestión, componente sabiduría ancestral, componente cuidado de la salud.)	Procesos administrativos estandarizados por componente procesos y subprocesos	Falta de alineación de procesos administrativos	Duplicidad de funciones y de presupuestos	Medio	Integrar procesos administrativos del sistema de salud con la unidad administrativa
Sistema de Educación Propia (SEIP)	Tiene estructura organizativa (componente político, componente pedagógico, componente administrativo)	Procesos administrativos estandarizados por componente procesos y subprocesos	Falta de alineación de procesos administrativos	Duplicidad de funciones y de presupuestos	Medio	Integrar procesos administrativos del sistema de salud con la unidad administrativa
Programa Guardia Indígena	Funciona con una coordinación zonal y coordinación local en	Alta dependencia de articulación territorial	Falta de herramientas de	Dificultades en seguimiento de	Medio	Crear estructura política, operativa estructurada y

	los 7 territorios ancestrales.	sin soporte administrativo formal	gestión administrativa	inversiones comunitarias		herramientas de seguimiento y control territorial
Programa comunicaciones	Funciona con una coordinación general y dinamizadores con vocación en periodismo comunitario. Se tiene la emisora radial con facultades jurídicas	Falta de una estructura organizativa formal (política y operativa) que regule, oriente y estandarice las acciones del programa de comunicaciones.	Crecimiento del programa Limitaciones financieras.	Riesgo de duplicidad de funciones	Medio	Manual de procesos y procedimientos de comunicaciones de conservación de piezas audiovisuales comunitarios.
Formulación de Proyectos	Apoyo puntual externo (experto y jurídico) se cuenta con un banco de proyectos.	Falta de capacidad instalada interna (equipamiento tecnológico idóneo).	Dependencia de apoyo externo Recursos limitados	Limitación en gestión autónoma de proyectos	Medio	Fortalecer capacidades internas en formulación de proyectos y manejo de plataforma MGA.
Asesoría Jurídica	Apoyo puntual, no permanente	Falta de acompañamiento jurídico continuo	Recursos limitados	Riesgos en contratación y toma de decisiones	Medio- Alto	Establecer asesoría jurídica permanente
Nota: Fuente elaboración propia						

9. Análisis realizado a la entidad.

Para la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas UH WALA VXIC, teniendo en cuenta los principios de unidad, territorio, cultura y autonomía, en el marco del derecho propio y los mandatos zonales, se determina que la forma de administrar los recursos humanos, económicos y naturales se desarrolla desde el sentir y el pensar colectivo de las comunidades.

Este ejercicio se orienta desde la tulpá de pensamiento denominada Asamblea, espacio considerado como la máxima autoridad organizativa, donde se analiza, planea, proyecta y se toman las decisiones de manera colectiva.

En este sentido, la planeación anual de la organización se construye y aprueba en Asamblea, permitiendo que los delegados, la consejería zonal, los coordinadores y los dinamizadores orienten y ejecuten las actividades conforme a los mandatos comunitarios y los planes de vida de los territorios.

Dentro del análisis administrativo se identificó que la asociación integra principalmente al pueblo Nasa y al pueblo Kishu, cada uno con su propia cosmovisión, formas de gobernabilidad y expresiones de autoridad ancestral. Sin embargo, los procesos organizativos y administrativos se orientan de manera conjunta bajo los

principios de unidad, territorio, cultura y autonomía, en armonía con los planes de vida de los pueblos originarios.

En el componente administrativo se realizaron seis conversatorios con mayores, autoridades y dinamizadores de la organización, con el propósito de proyectar un organigrama acorde con la realidad cultural y organizativa de UH WALA VXIC, fortaleciendo así los sistemas, programas y procesos que administra la asociación.

Como resultado de este ejercicio colectivo, se construyó un organigrama de tipo circular y espiral, teniendo en cuenta que la asociación no se rige por estructuras jerárquicas convencionales, sino por relaciones de comunicación directa y armónica que facilitan la dinamización de los procesos comunitarios.

Esta propuesta organizativa fortalece el sentido de pertenencia, la responsabilidad colectiva y el compromiso de los dinamizadores con el bienestar de la organización y de las comunidades.

Desde el pensamiento Nasa–Kishu, se consolidó que el organigrama circular y espiral representa de mejor manera la integralidad de los sistemas, procesos y líneas de operatividad de la asociación, articulando el pensamiento ancestral con las dinámicas administrativas propias del gobierno indígena.

De acuerdo con esta construcción organizativa, el organigrama en espiral se estructura de la siguiente manera:

Primer nivel: Territorio: El territorio representa el eje central y espiritual de la organización, entendido como el espacio de vida, identidad, memoria y pervivencia cultural.

Segundo nivel: Asamblea General de Comuneros: Integrada por los comuneros de los resguardos y territorios ancestrales de Agua Negra, Chimborazo, Honduras, Nuevo Horizonte, Cabildo Nueva Esperanza y Mama Kiwe. La Asamblea constituye la máxima autoridad para la toma de decisiones colectivas.

Tercer nivel: Autoridades Tradicionales Indígenas: Corresponde a las autoridades tradicionales, quienes orientan el ejercicio del gobierno propio y representan los niveles ejecutivo, judicial y fiscal dentro del sistema organizativo indígena. Así mismo tienen la función de control, seguimiento y de evaluación de los procesos a nivel zonal.

Cuarto nivel: Consejería Zonal: Instancia encargada de administrar, direccionar y ejecutar los mandatos comunitarios, así como gestionar recursos y articular procesos para el beneficio de las comunidades. Está representada por cuatro delegados, conforme a los estatutos de la organización.

Quinto nivel: Pilares organizativos: Comprende los principios y fundamentos que orientan los procesos de administración, gestión y fortalecimiento organizativo de la asociación derivados de la orientación de los mayores del territorio y como consta en los mandatos zonales esta el pilar político, pilar administrativo, pilar sociocultural, pilar territorial.

Sexto nivel: Sistemas y programas operativos: Espacios encargados de desarrollar las acciones, proyectos y programas en los territorios, garantizando la implementación de los mandatos y planes de vida.

Séptimo nivel: Unidad administrativa y financiera Responsable de administrar y ejecutar las actividades administrativas, financieras y presupuestales de los sistemas y programas de la organización.

Octavo nivel: Procesos de fortalecimiento territorial: Corresponde a las acciones y estrategias orientadas al fortalecimiento integral de los procesos comunitarios en los siete territorios que conforman la asociación.

9.1. Organigrama circular – Proyección.

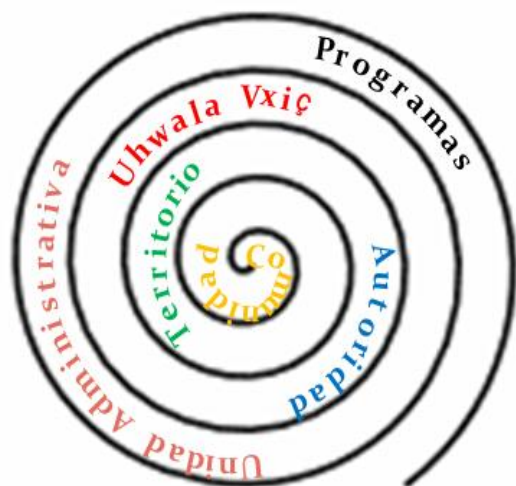


Ilustración 11 Organigrama circular Uh Wala Vxix.

Fuente: Elaboración Propia en apoyo con los dinamizadores y consejería de la asociación Uh Wala Vxix.

9.2. Organigrama en espiral

Ilustración 12 Organigrama circular
proyección



Nota: fuente (Asociación Uh Wala Vxíc, pág. 12)

Dentro del proceso financiero de la organización se construyeron tres formatos orientados a mejorar la calidad de la información y la imputación presupuestal en el software contable. Estos instrumentos permiten mantener un esquema estandarizado para el manejo de la información, garantizando la trazabilidad de los presupuestos de cada sistema y fortaleciendo la responsabilidad compartida mediante la validación y firma de los líderes de los sistemas, el coordinador administrativo y el consejero del área correspondiente.

En una primera etapa se realizó la socialización de los formatos con los diferentes sistemas y procesos administrativos de la organización. Durante este ejercicio se evidenciaron algunas reacciones negativas asociadas a la resistencia al cambio organizacional, debido a que la implementación de los nuevos formatos exige mayor tiempo, responsabilidad y rigurosidad en la redacción y diligenciamiento de la información. De igual manera, la gestión de las firmas de los responsables se ha visto limitada por las diferentes agendas de trabajo y por la necesidad inmediata de atender las acciones operativas en las comunidades.

No obstante, durante estos tres meses de implementación, los resultados han sido significativos para el fortalecimiento administrativo y financiero de la organización, evidenciándose mayor solidez en la información, claridad en los procedimientos y una mejor articulación entre los procesos administrativos y financieros, permitiendo además

que todos los sistemas manejen un lenguaje unificado en materia presupuestal y contable.

Así mismo, se está trabajando en la construcción de una circular interna en el marco del sistema de gobierno propio, mediante la cual se establecerán las directrices para la presentación de documentos contables, trámites y radicación de cuentas destinadas al pago de proveedores y contratistas que aportan al desarrollo de los procesos organizativos y comunitarios

10. Anexos

Formato solicitud de bienes y/o servicios

	ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALAVXIÇ Territorio Sagrado Del Gran Cerro Pico De Águila Pueblo Nasa y Kishu Resolución número 035 del 09 de marzo del 2021. Dirección general de asuntos Indígenas. NIT: 817003771 – 8	Versión: FM-SBY5-01
	Página 1 de 2	
FORMATO SOLICITUD DE BIENES Y/O SERVICIOS		

El día ____ / ____ / ____, en el municipio de _____, departamento de _____, el suscrito Consejero, Coordinador y/o Líder del Programa _____ (educación, salud, mujeres, jóvenes, guardia indígena), en calidad de responsable del seguimiento, control y verificación, solicita el suministro (indicar según aplique: suministro de transporte, alimentación, compra de equipos, papelería, víveres, capacitaciones u otros), para el desarrollo de la actividad (_____). A realizarse el día ____ / ____ / ____, lugar: (departamento, municipio, resguardo indígena, vereda,) se detallan a continuación:

Item	Detalle del producto	Unidad de medida	Cantidad	Descripción y/o especificaciones
1				

Los bienes y/o servicios anteriormente descritos corresponden al:

Programa: (educación, salud, mujeres, jóvenes, guardia indígena),

Convenio No. (indicar acta de entendimiento o acuerdo de voluntades)

Componente (administración, político, ~~salud~~, cuidado de la salud)

Meta No. (si aplica)

Proyecto No. (indicar si aplica)

Nota: Fecha y lugar de entrega del suministro

Para constancia se firma en el municipio de **Morales, Cauca**, a los ____ días del mes de _____ de _____.

Elaboro: (indicar nombre de quien diligencia este formato)

Reviso y aprobó: (indicar nombre del coordinador zonal del programa)

Ilustración 13 Formato solicitud de bienes y/o servicios

	ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALAVXIÇ Territorio Sagrado Del Gran Cerro Pico De Águila Pueblo Nasa y Kishu Resolución número 035 del 09 de marzo del 2021. Dirección general de asuntos Indígenas. NIT: 817003771 – 8	Versión: FM-SBY5-01
	Página 2 de 2	
FORMATO SOLICITUD DE BIENES Y/O SERVICIOS		

Firma del consejero del área del programa Firma del coordinador del programa

Nombre: Nombre:
Cargo: Cargo:
Programa: Programa:

Firma Responsable de la actividad
(dinamizador)

Nombre:
Cargo:
Programa:

Elaboro: (indicar nombre de quien diligencia este formato)

Reviso y aprobó: (indicar nombre del coordinador zonal del programa)

Formato acta de recibido de bienes y servicios para tramite de pago

	ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALAVXIÇ Territorio Sagrado Del Gran Cerro Pico De Águila Pueblo Nasa y Kishu Resolución número 035 del 09 de marzo del 2021. Dirección general de asuntos Indígenas. NIT: 817003771 – 8	Versión: FM- 01
		Página 1 de 2

ACTA RECIBIDO A SATISFACCION

El día ____ / ____ / ____, en el municipio de _____, departamento de _____, el suscrito Consejero, Coordinador y/o Líder del Programa _____ (educación, salud, mujeres, jóvenes, guardia indígena), en calidad de responsable del seguimiento, control y verificación, **certifica que el proveedor (si es persona natural, indicar nombres y apellidos; si es persona jurídica, indicar la razón social o nombre comercial), identificado con _____ (cédula de ciudadanía o NIT, según corresponda), entregó a entera satisfacción el suministro y/o la prestación del servicio de _____ (indicar según aplique: suministro de transporte, alimentación, compra de equipos, papelería, víveres, capacitaciones u otros), conforme a las condiciones establecidas en el convenio y/o contrato suscrito.**

Los bienes y/o servicios recibidos se detallan a continuación:

Ítem	Fecha	Factura o Cuenta de Cobro	Cantidad	Unidad de medida	Valor Unitario	Valor Total
1	01/01/2026	Indicar nomenclatura de la factura	1	Kilo-arroba,	\$	\$
TOTAL						\$

Los bienes y/o servicios anteriormente descritos corresponden al

Programa: (educación, salud, mujeres, jóvenes, guardia indígena),
Convenio No. (indicar acta de entendimiento o acuerdo de voluntades)
Componente (administración, político, sabiduría, cuidado de la salud)
Meta No. (si aplica)
Proyecto No. (indicar si aplica)

Elaboro: (indicar nombre de quien diligencia este formato)

Reviso y aprobó: (indicar nombre del coordinador zonal del programa)

	ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALAVXIÇ Territorio Sagrado Del Gran Cerro Pico De Águila Pueblo Nasa y Kishu Resolución número 035 del 09 de marzo del 2021. Dirección general de asuntos Indígenas. NIT: 817003771 – 8	Versión: FM- 01
		Página 2 de 2

ACTA RECIBIDO A SATISFACCION

En consecuencia, se certifica que los bienes y/o servicios **cumplen con las características técnicas, físicas y contractuales establecidas**, por lo cual se reciben a entera satisfacción según la factura electrónica o cuenta de cobro (indicar la nomenclatura alfanumérica) por la suma de (valor en letras y numero) y la presente certificación se expide para **trámite de pago del rubro presupuestal correspondiente**.

Para constancia se firma en el municipio de **Morales, Cauca**, a los ____ días del mes de ____ de ____.

firma

Firma coordinador del programa

Firma del proveedor que presta el bien o ~~servicio~~

Nombre: Json

Cargo:

Programa:

Nombre:

Cargo:

Programa:

Firma Responsable de la actividad
(dinamizador)

Firma, consejero del programa

Nombre:

Cargo:

Programa:

Elaboro: (indicar nombre de quien diligencia este formato)

Reviso y aprobó: (indicar nombre del coordinador zonal del programa)

Formato autorización de anticipo de nomina

	ASOCIACIÓN DE AUTORIDADES TRADICIONALES INDÍGENAS UH WALAVXIÇ Territorio Sagrado Del Gran Cerro Pico De Águila Pueblo Nasa y Kishu Resolución número 035 del 09 de marzo del 2021. Dirección general de asuntos Indígenas. NIT: 817003771 – 8		Versión: FM-AAN-01
			Página 1 de 2
FORMATO AUTORIZACIÓN DE ANTICIPO DE NOMINA			
Fecha Día: Mes: Año:			
Lugar: Municipio de morales departamento del cauca			
1. Datos del contratista			
Nombre completo:			
Cedula:			
Dirección:			
Teléfono:			
2. Datos del acuerdo comunitario contratista			
(Marque con una "X" dentro del recuadro la opción que corresponda e indique el número alfanumérico del acuerdo comunitario suscrito)			
Prestación de servicios:		Número del acuerdo Comunitario	
Termino Fijo:		Número del acuerdo comunitario	
Vigencia del acuerdo comunitario		Desde	Hasta
Cargo:			
3. Solicitud			
solicito voluntariamente a la asociación de autoridades tradicionales indígenas uh wala vxic			
Anticipo	Marque aquí con una X	Préstamo	Marque aquí con una X
4. Por valor de			
valor en letras			
Valor en Numero			
5. Autorización De Descuento			
Para efectuar los descuentos correspondientes del valor aquí solicitado autorizo a la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas Uh Wala Vxíc el descuento del acuerdo comunitario anteriormente relacionado.			
Valor por cuota \$			
Fecha inicio descuento			
5. Firma Solicitante / Contratista			
Nombres completo y cedula			

Elaboro:

Ilustración 15 Formato autorización de anticipo de nomina

La construcción de estos formatos fue realizada en ayuda del contador público de la asociación y desde el rol como practicante.

11. Conclusiones y Recomendaciones.

El diagnóstico organizacional permitió identificar debilidades en la estructura administrativa de la asociación, evidenciando limitaciones en la operatividad de la unidad administrativa debido a la ausencia de procesos y procedimientos estandarizados. Esta situación ha generado dependencia de funciones informales y dificultades para desarrollar una gestión integral y articulada.

Fortalecimiento de la estructura organizativa: Realizar mingas de pensamiento orientadas a la consolidación del organigrama en espiral teniendo se en cuenta los colores de la simbología de los dos pueblos indígenas.

Unificación de la denominación organizacional: Definir y estandarizar la denominación de los sistemas administrativos y organizativos de la asociación, considerando que actualmente son identificados como programas, procesos, tejidos o hilos de formación.

Actualización de manuales institucionales: Realizar la actualización de los manuales de procesos y procedimientos administrativos y financieros, conforme a la normatividad legal vigente de operatividad de las políticas públicas de salud, educación, medio ambiente teniendo en cuenta la jurisdicción indígena.

Socialización de lineamientos administrativos: Socializar la circular interna en asamblea comunitaria mediante la cual se establecen los lineamientos para la administración de los sistemas de la asociación en la zona.

12. Trabajos citados

(s.f.). Recuperado el 01 de 04 de 2026, de
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/26668/organigramas-normas-generales-para-su-preparacion.pdf>

Asociación Uh Wala Vxic. (s.f.).

Asociación Uh Wala Vxic. (20 de 12 de 2020). Reforma de estatutos Uh Wala Vxic. En
Reforma de estatutos Uh Wala Vxic. morales cauca, colombia.

Carlos Christian Cruz López, R. A. (s.f.). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/tipos-de-estructura-organizacional/>

Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC. (2022). *Documento de operatividad del Sistema Educativo Indígena Propio SEIP* (Primera Edición ed.). (p. d. PEBI, Ed.)
Colombia: Comisión mixta decreto 1811 de 2017.

Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC, 2025. (2024). *Decreto Ley 0968 de 2024*.
Presentación Power Paint. Recuperado el 24 de 3 de 2026

Constitución Política de Colombia . (1991). *art. 330*.

Constitución Política de Colombia. (1991). En *Constitución Política de Colombia*.

cotopaxi, R. d. (s.f.). CAPITULO I FUNDAMENTACION TEORICA GESTION
ADMINISTRATIVA. Obtenido de
<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=faad94d7712e472c12ffbbf86f50148d3800e66d34797cb88237b5ad7d80a218JmltdHM9MTc3MDI0OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh>

=4&fclid=21a3eab2-1751-625e-0ec1-

fcd6135169fc&psq=gestion+administrativa+concepto+segun+chevienato&u=a1a

HR0cHM6Ly9yZXBvc2l

CRIC, C. R. (2025). *Avance de la unidad administrativa CRIC Administración Propia comunitaria* (Vol. Primer documento).

Departamento Nacional de Planeacion. (2014). Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=6dbad240ddaf7a9de912d4982f80ffc2f2af724ee fb098999969f5a75819e050JmltdHM9MTc3MDI0OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=21a3eab2-1751-625e-0ec1-fcd6135169fc&psq=Lineamientos+para+la+gesti%c3%b3n+p%c3%bablica+de+l as+entidades+territor>

Franklin Fincowsky, E. B. (s.f.). *Organizacion de empresas* (4ta Edición ed.). Mexico: Mc Graw - Hill. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8731/1/UPS-CT004997.pdf>

Funcion Publica . (1993). Obtenido de EVA Gestor Normativo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1501>

Función Pública. (10 de Junio de 1999). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64543>

Función Pública. (12 de Julio de 2010). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40017>

Función Pública. (7 de octubre de 2014). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=59636>

Función Pública. (10 de Abril de 2018).

Función Pública. (15 de agosto de 2023). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=216650>

Función Pública. (02 de agosto de 2024). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259956>

Función Pública. (28 de agosto de 2024). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=250136>

Función Pública. (30 de Abril de 2025). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259856>

Función Pública. (30 de Abril de 2025). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259756>

Ley 89 de 1890. (s.f.). *EVA gestor Informativo*. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4920>

Ministerio del interior. (2023). *Resolucion 144 de agosto 2023*. Dirección de Asuntos
Indígenas, Rom y Minorías del Ministerio del Interior, Bogota .

Muñoz, I. I. (29 de 11 de 2022).

Organización Internacional del Trabajo. (1989). Obtenido de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314

Secretaria de la contraloria general. (2005). Obtenido de
[https://administraciondepersonal.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/08/13-
guia-para-elaborar-organigramas.pdf](https://administraciondepersonal.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/08/13-guia-para-elaborar-organigramas.pdf).

Solorzano, A. M. (2019). Obtenido de
<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/47061/1/D-CD345.pdf>

TOTOGUAMPA, A. (2007).

UNAM. (14 de julio de 2017). Recuperado el 05 de 02 de 2026, de biblioteca juridica
virtual:

[https://www.bing.com/ck/a?!&&p=0888da7ee5e2a71730074e6297b9f233f787cd0
23c18dba06eae8c9dd2d3e47bJmItdHM9MTc3MDI0OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=21a3eab2-1751-625e-0ec1-
fcd6135169fc&psq=gesti%c3%b3n+administrativa+concepto+autores+de+admin
sitracion+publica&u](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=0888da7ee5e2a71730074e6297b9f233f787cd023c18dba06eae8c9dd2d3e47bJmItdHM9MTc3MDI0OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=21a3eab2-1751-625e-0ec1-fcd6135169fc&psq=gesti%c3%b3n+administrativa+concepto+autores+de+administracion+publica&u)

Zambrano, E. C. (24 de Mayo de 2026). Comunicación Personal.