

**DISEÑO DE UN MANUAL DE FUNCIONES Y DE PROCESOS PARA EL CABILDO
INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN DE SANTANDER DE QUILICHAO PARA EL AÑO 2022**

LINA YIJANDER ULCUE LABIO

**UNIVERSIDAD DELVALLE
SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2022**

**DISEÑO DE UN MANUAL DE FUNCIONES Y PROCESOS PARA EL CABILDO PAEZ
JERUSALÉN DE SANTANDER DE QUILICHAO PARA EL AÑO 2022**

LINA YIJANDER ULCUE LABIO

**Trabajo de grado en la modalidad de Asesoría para optar el
Título de Administrador de Empresas**

Tutora:

Ivana González Rodríguez

Magíster en Administración de Organizaciones

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO
2022**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Septiembre, 2022

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado primeramente a Dios por permitirme avanzar cada día y realizar mi sueño, a mi esposo e hijos por ser la inspiración en mi vida, a mis padres por ser mi gran apoyo y sobre todo a mi hermano por darme motivación constante para seguir adelante y alcanzar mi meta.

Lina Yijander Ulcué Labio

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por permitirme llegar aquí y por regalarme salud y sabiduría, a mis amigas Kelly Vanessa Ramírez Montaña y Karol Yulieth Uzuriaga Zúñiga por compartir siempre sus conocimientos para con los demás. A mis compañeras Darly Alessa Tegue y Lina María Popo por haber conformado un gran equipo de estudio. A mi tutora Ivana González Rodríguez por compartir su conocimiento y guiarme en todo este proceso.

A la Universidad del Valle y todos los profesores que estuvieron en el proceso de formación de mi carrera y a la comunidad del Cabildo Indígena Páez Jerusalén por brindarme la oportunidad de aplicar mis conocimientos.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 ANTECEDENTES	14
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3.1 Pregunta problema	17
1.3.2 Subpreguntas del problema	17
1.3.3 Alcance	17
1.4 OBJETIVOS	18
1.4.1 Objetivo general	18
1.4.2 Objetivos específicos	18
1.5 JUSTIFICACIÓN	19
2. MARCO DE REFERENCIA	21
2.1 ESTADO DEL ARTE	21
2.2 MARCO TEÓRICO	24
2.3 MARCO CONCEPTUAL	33
2.4 MARCO CONTEXTUAL	36
2.5 METODOLOGÍA	42
2.5.1 Tipo de estudio	42
2.5.2 Técnicas para la recolección de información	43
2.5.3 Fuentes de información	44
3. DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL CABILDO PAÉZ JERUSALEN	46

3.1 ESTRUCTURA: ORGANIZACIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN	47
3.2 PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA COMUNIDAD DEL CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN	48
3.3 ÓRGANOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO -CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN, CARGOS Y FUNCIONES:	51
3.4 CAPADIDAD ADMINISTRATIVA.....	55
3.5 COMUNICACIÓN Y CONTROL GERENCIAL	60
3.6 CAPACIDAD TECNOLÓGICA.....	61
3.7 CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO	61
3.8 CAPACIDAD FINANCIERA	64
4. DIAGNÓSTICO EXTERNO DE LA EMPRESA.....	66
5. CONCLUSIONES	132
6. RECOMENDACIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA	137

LISTA DE TABLAS

pág.

Tabla 1	Población por pertenencia étnica	38
Tabla 2	Nivel de educación Cabildo Indígena Páez Jerusalén	62
Tabla 3	Matriz de capacidad Interna del Cabildo Indígena Páez Jerusalén.....	65
Tabla 4	Oportunidades y amenazas entorno económico.....	72
Tabla 5	Oportunidades y Amenazas entorno Regional/ Geofísico	75
Tabla 6	Oportunidades y Amenazas Entorno Sociocultural.....	83
Tabla 7	Oportunidades y Amenazas Entorno Político/Legal.....	89
Tabla 8	Oportunidades y Amenazas Entorno Tecnológico.....	94
Tabla 9	Oportunidades y Amenazas Entorno Ambiental	96
Tabla 10	Dofa Cabildo Indígena Páez Jerusalén	97
Tabla 11	Descripción del cargo de Sabiduría de Anciano	98
Tabla 12	Descripción del cargo de la Asamblea General	99
Tabla 13	Descripción del cargo de Gobernador	100
Tabla 14	Descripción del cargo del Asesor Jurídico	101
Tabla 15	Descripción del Cargo de la Secretaria	102
Tabla 16	Descripción del cargo del Tesorero	103
Tabla 17	Descripción del cargo de Capitán.....	104
Tabla 18	Descripción cargo del Fiscal.....	105
Tabla 19	Descripción del cargo Comisario Mayor	106
Tabla 20	Descripción del cargo Comisario Menor	107
Tabla 21	Descripción de cargo Alcalde Mayor	108
Tabla 22	Descripción de cargo Alcalde Menor	109
Tabla 23	Descripción del cargo Alguacil	110
Tabla 24	Descripción del Cargo Alguacil Menor.....	111

Tabla 25	Comité Medio Ambiente	112
Tabla 26	Comité de Justicia, derechos humanos y Organización política administrativa.....	113
Tabla 27	Comité de Etnoeducación	114
Tabla 28	Comité de cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto	115
Tabla 29	Comité de vivienda, familia, vestido y alimentación	116
Tabla 30	Comité de Producción	117
Tabla 31	Comité de Salud.....	118
Tabla 32	Comité de Banco de proyectos.....	119
Tabla 33	Comité de Seguridad del territorio	120
Tabla 34	Comité de Jóvenes.....	121
Tabla 35	Comité de Mujeres	122
Tabla 36	Comité de Cultura, Recreación y Deporte	123
Tabla 37	Comité de Cocina.....	124
Tabla 38	Comité de Infraestructura	125
Tabla 39	Proceso de correspondencia Recibida y despachada	126
Tabla 40	Proceso de criterio de selección de la Directiva del Cabildo	127
Tabla 41	Proceso Disciplinario	128
Tabla 42	Proceso Solicitud de Aceptación al Cabildo	129
Tabla 43	Proceso Manejo de ingresos	130
Tabla 44	Proceso Atención a los Afiliado	131

LISTA DE FIGURAS

pág.

Figura 1 Terminador	31
Figura 2 Proceso	31
Figura 3 Documento	32
Figura 4 Condición	32
Figura 5 Línea de flujo	33
Figura 6 Pirámide poblacional Proyección 2020	38
Figura 7 Mapa de ubicación del Cabildo Indígena Páez Jerusalén	41
Figura 8 Estructura organizacional Cabildo Indígena Páez-Jerusalén	47
Figura 9 Participación ocupados según ramas de actividad económica	67
Figura 10 Composición sectoriales del PIB 2020	68
Figura 11 Señales en la industria departamental (Datos desestacionalizados y sin atípicos/niveles).....	69
Figura 12 Comportamiento de la tasa de desempleo. Departamento de Cauca – Popayán Trimestre móvil (jun-ago).....	71
Figura 13 Compras realizadas y pagadas a través de internet	76
Figura 14 Comportamiento del segmento de la economía digital en Colombia durante la pandemia	77
Figura 15 Homicidios de Líderes Sociales en Colombia	80
Figura 16 Prevalencia de desnutrición aguda moderada y severa en menores de cinco años por semana epidemiológica, Periodo Epidemiológico II, Colombia 2017- 2021	81
Figura 17 Satisfacción alimentaria en los hogares del Cabildo Indígena Páez Jerusalén por la unidad agrícola.....	82
Figura 18 Empleos indirectos generados en Latinoamérica, Filipinas e India	90

RESUMEN

El Cabildo Indígena Páez Jerusalén está legalmente constituido desde 2019 con número resolución 067 de 5 junio de 2019, su sede se ubica en la zona rural de la vereda Jerusalén de Santander de Quilichao, tiene registrado 193 familias con un número de 513 afiliados en total.

Se realizó un diagnóstico interno partiendo de la estructura administrativa del Cabildo Indígena Páez Jerusalén, identificando su capacidad administrativa, comunicación y control gerencial, capacidad tecnológica, capacidad del talento humano y capacidad financiera. Todas estas variables se midieron en la matriz de perfil de capacidad interna.

Seguidamente se realizó el análisis externo evaluando, los entornos: Económico, Regional/geofísico, Sociocultural, Político/legal, Tecnológico y Ambiental. Donde se calificaron las oportunidades y amenazas asociadas a las distintas variables de los entornos.

Además de ello se identificaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas del cabildo que fueron planteadas en la matriz DOFA.

Al final se estructuró y diseñó el manual de funciones y procesos identificando los procesos de las distintas áreas de la organización a través de la observación directa, esto permitió identificar las actividades realizadas del cabildo y la documentación que se consiguió realizar para entregar el documento a esta comunidad.

Palabras claves: Cabildo, Manual de funciones, Manual de procesos, Diagrama de flujo.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones se encuentran sumergidas en un mundo competitivo lo cual ha generado que estas creen estrategias que le permitan sostenerse y mejorar cada día en este medio. Así pues, el motivo de este trabajo es proporcionarle al Cabildo Indígena Páez Jerusalén un manual de funciones y procesos que le permitirán actuar de una manera más eficiente ya sea mejorando la forma de realizar los procesos y funciones.

Por lo tanto, la creación del manual de funciones brinda a las organizaciones un mayor control sobre el personal debido a que este orienta al colaborador a la realización de sus actividades y conozca sus responsabilidades.

En otras palabras, la creación de dicho documento permitirá el direccionamiento del personal, ya sea nuevo o antiguo, empapándolo de una manera detallada de las actividades y responsabilidades.

Teniendo en cuenta lo anterior un manual de funciones es un documento que es diseñado con el fin de determinar las responsabilidades y ocupaciones de los empleados de una organización. Tiene como objetivo principal describir de manera específica todas las actividades de una organización y delimitando las responsabilidades de los diferentes cargos de la organización.

El manual de procesos es un instrumento que le permite a las empresas guiarse hacia el cumplimiento de la misión y visión de una manera más eficiente, en este se describe la operación de los procesos, además este manual debe de ser flexible

debido a los posibles ajustes que se le pueden realizar en un futuro ya sea por cambio de métodos de operar, para lo cual se deberá tener un código, versión y fecha de la última actualización con el propósito de tener un mayor control.

En conclusión, un manual de funciones y procesos mejora el proceso de comunicación dentro de la organización, identificando los procesos de la organización y además orienta al empleado en sus funciones, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos misionales y se realicen de una manera eficiente.

1. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

Para el desarrollo de este proyecto se realizó una investigación de diferentes autores con el objetivo de tener una referencia conceptual acerca del tema, tales autores como Idalberto Chiavenato, Clara Inés Martínez Pardo, Martín Álvarez Torres y León Blank Bubis.

“Para que las organizaciones puedan operar, se necesita dividir las actividades. La división de las actividades conlleva la especialización de las actividades. La división de las actividades en trabajo separado se llama especialización” (Blank, 2002, p. 211). En otras palabras, se refiere a que se necesita definir responsabilidades y cargos con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos del proceso para que de esta manera se coordinen las actividades y den como resultado una salida eficiente.

La recolección de información ya sea a través de observación y entrevistas permiten la identificación de las actividades, estas se pueden representar mediante diagramas de flujo que permiten identificar con mayor claridad las entradas, los procesos y salidas, a lo cual se podría decir que a través de un método como lo es el estudio ordenado secuencialmente de actividades representado en:

Diagramas de flujo de datos(DFD) el analista de sistemas puede ensamblar una representación gráfica de los procesos de datos a través de la organización. Al usar combinaciones de solo cuatro símbolos, el analista puede crear una descripción ilustrar los procesos con el fin de elaborar una documentación sólida para el sistema” (Kendall y Kendall, 2011, p. 193).

Un manual es un instrumento indispensable en las organizaciones debido a que este recoge información que será útil para la organización. Lo cual quiere decir que “Los manuales son una de las herramientas más eficaces para transmitir conocimientos y experiencias, porque él documenta la tecnología acumulada hasta este momento sobre un tema” (Álvarez , 2006, p. 23).

“Proceso se define como el conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales empleando recursos transforman elementos de entrada en resultados” (Pardo, 2008, p. 22). Teniendo en cuenta al autor se podría decir que los procesos son como engranajes que operan de manera grupal con el objetivo de generar una transformación de unas entradas que darán resultado a unas salidas.

“Un proceso no es simplemente la secuencia de actividades sino de eventos donde se genera una prestación completa y medible en la menor cantidad posible de estaciones” (Pardo, 2008, p. 23). A lo cual el autor se refiere que el desarrollo de las actividades no solo se debe de interrelacionar, sino que se deben de ejecutar de manera eficiente.

El diseño de un manual de funciones corresponde a identificar qué tipo de tareas y responsabilidades le corresponden al colaborador a lo cual se podría decir que un “cargo es una unidad de la organización, conformado por un grupo de deberes y responsabilidades que lo separan y lo distinguen de los demás cargos” (Chiavenato, 2004, p. 261).

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Cabildo Indígena Páez Jerusalén está constituido legalmente desde el año 2019 con número de resolución 067 de 5 junio de 2019 registrado ante el Ministerio del Interior, su sede se ubica

en la zona rural. Específicamente en la vereda Jerusalén de Santander de Quilichao. Actualmente el número de familias es de 193 con un número total de afiliados de 513.

La estructura del cabildo está compuesta por: Gobernador, Gobernador Suplente, Secretaria, Tesorero, Fiscal Principal, Fiscal Suplente, Capitán Mayor, Capitán Menor, Alcaldesa Mayor, Alcaldesa Menor, Alguacil Mayor, Alguacil Menor, Comisario Mayor, Comisario Menor.

Para el desempeño de las funciones no cuenta con un manual de funciones lo cual genera que las áreas y cargos no cumplan con los objetivos planteados lo que imposibilita que las personas encargadas de desempeñarlos lo hagan manera eficiente; cuando ingresa un nuevo funcionario a recibir un cargo, no se le realiza inducción, generando que el personal ejecute sus funciones de una manera intuitiva que podría ser la causante de equivocaciones en el propósito del cargo y falta de eficiencia administrativa.

En el Cabildo Indígena Páez Jerusalén se han ido definiendo empíricamente algunos procesos, para dar respuesta a las situaciones cotidianas, pero los mismos no están documentados, al no estar documentado conlleva a que cada funcionario lo realice a su manera, es por ello la importancia de un manual de procesos que permitirá que el conocimiento no se pierda al quedar todo escrito de una manera clara y precisa, en otras palabras esto ayudará que el personal nuevo tenga toda la información de una manera detallada, así pues que en el momento de que el trabajador se ausente, este manual facilitará que se realice de la misma manera y no se pierda la experticia y el conocimiento que se desarrolla en la ejecución de las tareas.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Cabildo Indígena Páez Jerusalén actualmente no cuenta con un manual de funciones y procesos lo cual ha generado un retroceso en el desarrollo de sus tareas ya que el personal realiza sus actividades de manera intuitiva, es por ello la importancia de manual de funciones

y procesos el cual permite direccionar al personal para el logro de los objetivos misionales de una manera eficiente. El diseño del manual de funciones y procesos permitirá documentar las actividades, definir responsabilidades, el alcance de las funciones y de los procesos.

1.3.1 Pregunta problema

¿Es posible el diseño de un manual de funciones y procesos para el Cabildo Indígena Páez Jerusalén de Santander de Quilichao para el año 2022?

1.3.2 Subpreguntas del problema

¿Se puede hacer un diagnóstico interno de la estructura administrativa del cabildo Indígena Páez Jerusalén?

¿Es posible identificar los procesos de las distintas áreas de la organización?

¿Es factible describir las actividades para la obtención del manual de funciones?

¿Se pueden establecer los elementos necesarios para la elaboración del manual de procesos?

1.3.3 Alcance

Diseño de un manual de funciones y procesos para el cabildo Páez Jerusalén en el municipio de Santander de Quilichao para el año 2022.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Diseñar un manual de funciones y procesos para el Cabildo Indígena Páez Jerusalén de Santander de Quilichao para el año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

- Hacer un diagnóstico de la estructura administrativa del Cabildo Indígena Páez Jerusalén.
- Identificar procesos de las distintas áreas de la organización.
- Describir las actividades realizadas para la obtención del manual de funciones.
- Establecer los elementos necesarios para la elaboración del manual de procesos.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Los manuales son un puente de comunicación en toda la organización debido a que través de estos se identifican los procesos y actividades con el objetivo de dar cumplimiento a los objetivos misionales de la organización y que se desarrollen de una manera eficiente.

Álvarez Torres (2006) define la importancia de los manuales administrativos, debido a que en él se plantea instrucciones definitivas, lo cual hace que estas se entiendan claramente y no se dé a malas interpretaciones, además permite ubicar al empleado dentro de la organización y que este reconozca el rol que cumplen en la compañía. Dicho lo anterior el manual permite direccionar al logro de los objetivos de la empresa. Otra ventaja es que, esta herramienta facilita el entrenamiento del personal nuevo ya que brindará información suficiente, permitiendo de esta manera una eficiente inducción del personal. (p. 66).

El Cabildo Indígena Páez Jerusalén no cuenta con un manual de funciones lo cual ha generado un atraso en el desarrollo de las actividades a realizar por cada funcionario, esto se debe a que el personal desconoce las funciones que debe desarrollar, por lo cual el manual de funciones permitirá que este identifique su rol dentro de la organización y así de esta manera pueda realizar sus actividades de una manera eficiente. Por otro lado, se debe de tener en cuenta que los cargos tienen un tiempo de duración de un año lo cual genera un retroceso debido a que el periodo es muy corto para obtener un conocimiento eficiente del cargo, es por ello que el manual de funciones permitirá plasmar la información y que esta no se pierda.

Así mismo, el manual de proceso ayudará a:

La comprensión y gestión de los procesos interrelacionados como un sistema contribuyen a la eficacia y eficiencia de la organización en el logro de sus resultados previstos este enfoque permite a la organización controlar las interrelaciones e interdependencias entre los procesos del sistema de modo que se pueda mejorar el desempeño global de la organización (NTC-ISO 9001, 2015, p. 2).

El manual de funciones y procesos permitirá que la organización identifique los procesos y su interacción, con el objetivo de generar una estandarización de dichos procesos puesto que este direccionará a toda la organización, permitiendo así una mejora continua.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 ESTADO DEL ARTE

El diseño de un manual de funciones y procesos permite a las organizaciones actuar de una manera eficiente. Dada a la importancia de dicho manual se consultó varias investigaciones con el fin de abordar más sobre el tema. Cabe recalcar que es poca la información encontrada sobre el tema. Por ello se consultaron trabajos enfocados a comunidades indígenas, para conocer el desarrollo y perspectiva de los mismos.

Zúñiga (2020) realizó un proyecto presentado para optar el Título de Contador Público de la Universidad del Valle el cual consistió en un diseño de un modelo de procesos y procedimientos del área administrativa para el Cabildo Indígena la Concepción, municipio de Santander de Quilichao y en el desarrollo de la investigación se encuentra elementos para definir un modelo de procesos y procedimientos para el área administrativa determinados desde la teoría de los autores Gareth Jones, Franklin Fincowsky, Eduardo Bueno Campos, Idalberto Chiavenato, Henry Fayol, y Darwin Aguilar Chuquizuta, quienes coinciden acerca de la teoría de organización social como un ente que tiene un interés común, delineados por unos objetivos y en donde se relaciona capital humano, información, conocimiento, con el fin de ser transformados, logrando de esta manera alcanzar el logro a los objetivos misionales de la organización.

El trabajo desarrollo una metodología basada en un enfoque cualitativo utilizando el método deductivo en el cual se toma fuentes de investigación primaria referente a entrevistas directas con los implicados. por otra parte, se utilizó fuentes secundarias correspondiente a libros proyectos de grado, guías, cartillas, revistas entre, además de ellos el estudio es aplicativo debido a que se diseñó un modelo de proceso y procedimientos para el área administrativa en el cual se realizó un diagnóstico utilizando como método de recolección de información entrevistas y cuestionarios con preguntas abiertas relacionadas con el proceso administrativo.

Durante la investigación se evidencia que el proceso administrativo de las organizaciones es un eje fundamental debido a que ayuda que los procesos se realicen de una manera eficiente a lo cual se refiere que una buena administración permitirá tomar decisiones acertadas ya que las organizaciones están sumergidas en los entornos altamente cambiantes.

Así que el diseño de procesos y procedimientos del área administrativa permitirá una planeación, organización, dirección y seguimiento de las actividades realizadas, identificando los cargos, funciones existentes de la organización lo cual ayudará a guiar a los funcionarios de tal manera que identifiquen cómo se representa su puesto en la jerarquización de la organización.

Sandoval (2020) desarrollo un trabajo de grado, de la Universidad Nacional para optar al título de: Magister en Seguridad Alimentaria y Nutricional, el trabajo tuvo como objeto de estudio Alimentación Escolar del Pueblo Nasa: análisis desde un enfoque decolonial¹.

El diseño metodológico consistió en realizar una investigación cualitativa con el objetivo de generar un acercamiento entre la comunidad del Resguardo Indígena de Tóez, para este acercamiento se utilizó entrevistas directas, además apoyada con información secundarias que consistió Revisión documental, bibliográfica y documentos producidos por la misma comunidad. Como métodos de recolección de información se utilizó grabaciones de voz y fotografías. Posteriormente se utilizó un software Nvivo 11 en donde se organizó la información recolectada codificándola que ayudo a la sistematización y análisis de la variable a estudiar.

¹ Postura crítica que surge al pensamiento colonial, planteado desde un enfoque alimentario donde se analizan aspectos de la colonialidad que han tenido los pueblos indígenas y que han afectado su soberanía y autonomía alimentaria (Sandoval, 2020, p. 18).

Con el estudio se permitió identificar aspectos en donde se evidencia aspectos de las comunidades indígenas identificando la crisis en que se ven envueltas estas comunidades, ya sea por el modo de vida que llevan y alimentación.

Como aspectos positivos se da a conocer un proyecto Educativo Comunitario el cual consiste en crear escenarios alternativos implementados por el Pueblo Nasa relacionado con el Programa de Alimentación Escolar, en el cual se identifica como viable para difundirse como una estrategia de asistencia alimentarias que permita asegurar una seguridad alimentaria de esta comunidad. Cabe aclarar que este proyecto se apoya desde una cosmovisión propia de estas comunidades apoyadas con sus saberes tradicionales para la producción de alimentos sanos con un enfoque agroecológico sostenible para el medio ambiente.

Pulgarín (2021) en la Universidad Nacional de Colombia presenta un Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de: Magister en Ciencias Económicas en el año 2020, el cual consiste en los desafíos de la descentralización administrativa y financiera en el diseño y la implementación del Sistema Educativo Indígena Propio de Colombia.

El trabajo aborda aspectos de la problemática educativa en Colombia desde un contexto de los resguardos indígenas y el período actual de la distribución de los recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), emplea una metodología bajo un análisis cualitativo enfocado desde una mirada de las comunidades indígenas identificando conceptos administrativos y financieros.

El estudio presento una metodológica cualitativa de tipo exploratoria debido a que se indago temas en el cual se aborda un análisis sobre el proceso de descentralización en Colombia en relación con los pueblos indígenas, la problematización de la educación de estas comunidades y el proceso que se desarrolla en dichas comunidades en cuanto a la autonomía en la administración y financiación de su educación propia.

El estudio busco analizar la autonomía y autogobierno que tienen este tipo de comunidades que han sido cuestionadas por su administración lo cual ha generado grandes desafíos en cuanto al tema de educación propia, debido a que se busca un acceso a una educación de calidad sin que su cultura se vea afectada.

2.2 MARCO TEÓRICO

Desde el marco normativo la existencia de los cabidos indígenas, se plantea en el artículo 7 de la Constitución Política de Colombia, en donde: “el Estado reconoce y protege la diversidad étnica de la Nación colombiana” (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 8). Así mismo, en el artículo 8 se dice que “es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la nación (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 8)”. Además, en, el artículo 70 establece que el “estado reconocer la igualdad y la dignidad de todas las culturas que conviven en el país” (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 22). Por otra parte, en el artículo 246, de las jurisdicciones especiales se reconoce la justicia de los pueblos indígenas: “Las autoridades de los pueblos indígenas podrán ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial, de conformidad con sus propias normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la Constitución y leyes de la República”. (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 82)

La Constitución Política de Colombia (1991) ,establece en artículo 287 que:

“Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la ley, y que, en tal virtud, tendrán los siguientes derechos: Gobernarse por autoridades propias, ejercer las competencias que le correspondan, administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y participar en las rentas nacionales (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 99).

Lo cual quiere decir que están son autónomas y custodiarán siempre sus usos y costumbres con el objetivo de conservar su entidad cultural siempre y cuando estas se sujeten a la Constitución Política de Colombia.

Artículo 3. En todos los lugares en que se encuentre establecida una parcialidad de indígenas habrá un pequeño cabildo nombrado por éstos conforme a sus costumbres. El período de duración de dicho cabildo será de un año, de 1 de enero a 31 de diciembre. Para tomar posesión de sus puestos no necesitan los miembros del cabildo de otra formalidad que la de ser reconocidos por la parcialidad ante el cabildo cesante y a presencia del Alcalde del Distrito (Régimen Legal de Bogotá, 1890, párrafo 3).

En el Decreto 1071 del 2015 define que un Cabildo Indígena:

Es una entidad pública especial, cuyos integrantes son miembros de una comunidad indígena, elegidos y reconocidos por ésta, con una organización sociopolítica tradicional, cuya función es representar legalmente a la comunidad, ejercer la autoridad y realizar las actividades que le atribuyen las leyes, sus usos, costumbres y el reglamento interno de cada comunidad. (Concepto 98, 2016, párrafo 6).

Es obligación de las Alcaldías Municipales y Gobernaciones Departamentales realizar el trámite administrativo en cuanto a la posesión de estas organizaciones.

Por otro lado, se debe de tener claro que hoy en día las organizaciones se caracterizan por ser más complejas ya sea por su tamaño o número de personas, por lo cual requiere de un proceso administrativo en donde el administrador tendrá como tarea de:

Interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las

diferentes áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por lo tanto, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con la eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2001, p. 3).

En otras palabras, se podría decir que la planeación ayuda las organizaciones alcanzar la realización y mejora de los objetivos planteados, permitiendo de esta manera encontrar la manera más eficiente para el desarrollo de estos, debido a que las organizaciones están en constantes cambios.

Además de lo anterior se puede definir que las funciones de la administración se basan en planeación, dirección, diseño organizacional, dirección y control.

Blank (2002) define:

Planeación: Se refiere a realizar una investigación y analizar la información recolectada, para la toma de decisiones futuras con el objetivo de escoger la ruta futura más eficiente ya que las organizaciones conviven en un ambiente externo.

Diseño organizacional: Elección de estrategias en donde se definen responsabilidades, recursos y tecnología para identificar sistemas y subsistemas que nos permitirán el alcance de metas de la organización, que condescenderá el crecimiento de la compañía.

Dirección: Hace referencia a motivar y guiar al personal para que de manera eficiente use los recursos y la tecnología, que dará como resultado el alcance de los objetivos y la misión de la organización.

Control: Se refiere realizar un seguimiento a la estrategia seleccionada en donde se evaluará su rendimiento comparando los resultados obtenidos y si es el caso realizar el diseño y ejecución de las acciones correctivas o de mejora (p. 22).

Unas de las estrategias para realizar el diseño organizacional es documentar ya que esto ayudará al crecimiento de la organización.

Álvarez (2006) Resalta y califica como la tecnología de una organización la experiencia y técnicas que tiene colaborador debido a que esta aporta al crecimiento y fortalecimiento de la organización. "Si esta tecnología se documenta adecuadamente, el valor de esta experiencia es invaluable para la propia organización, porque además de enriquecerse (técnicamente hablando), tiene una base de la cual partir para seguir creciendo y desarrollándose". (Álvarez, 2006, p. 17). En otras palabras, se refiere a que el conocimiento debidamente documentado permitirá a la entidad instruir al personal nuevo para no generar retrocesos en el proceso.

De acuerdo con lo anterior se podría decir que la importancia de tener un manual de funciones permitirá el registró de la información para que el conocimiento no se pierda y se transmita.

Álvarez (2006) expresa que una gran parte de los empleados están dispuestos a contribuir y recibir conocimiento, que en su mayoría se genera por experiencias y que con ayuda las personas pueden documentar tal conocimiento en políticas procedimientos y manuales para que esta información no se pierda en el tiempo, permitiendo esto la generación de una ventaja competitiva. Así que la tecnología de una organización tiene que ver con su capital humano que se convierte en el activo más valioso de la compañía (p. 18).

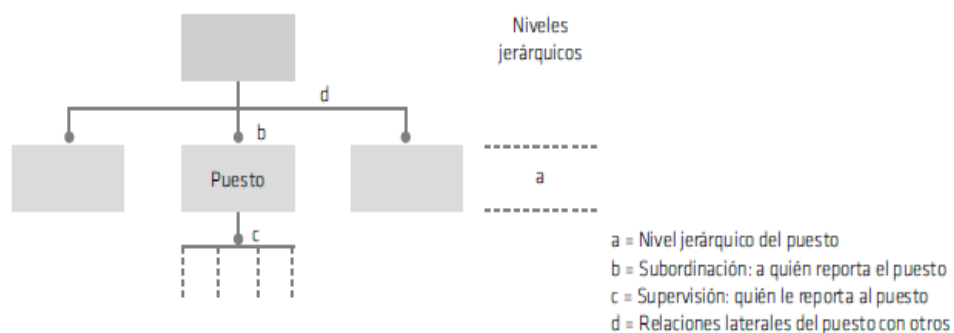
Joaquín Rodríguez Valencia (2012) Define función como un conjunto de actividades que forman un sistema que a través de este se define la esencia de la organización, en otros términos, se refiere a la misión de la empresa. Tales actividades son: producción,

comercialización, finanzas y administración de recursos humanos y relaciones jerárquicas (pág. 7).

Además, Rodríguez (2012) relaciona que tales actividades son obligaciones del empleado que se convierten en deberes para este. “Ahora bien, las obligaciones recaen en el subordinado que tiene que obedecer órdenes o seguir instrucciones (una obligación es y se ordena como trabajo, una tarea que hay que realizar). De ahí que la ejecución de un conjunto de tareas, labores y trabajos sea la realización coordinada y orgánica de las actividades y, en consecuencia, de las funciones” (p. 13).

Chiavenato (2011) menciona que el diseñar un puesto de trabajo significa establecer cuatro condiciones fundamentales. La primera hace referencia a las obligaciones y tareas del empleado, como segunda condición se encuentra el conjunto de tareas, métodos y procedimientos utilizados en la labor, la tercera habla del reporte a su autoridad inmediata (jefe), de sus obligaciones (responsabilidades) y como ultima la supervisión del trabajo, teniendo en cuenta el nivel de jerarquía de la compañía. (p. 172).

Figura 1. Ubicación del puesto en el organigrama



Fuente: Administración de los Recursos Humanos (Chiavenato, 2011, p. 173).

Chiavenato (2011) relaciona que la descripción de un puesto de trabajo consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que identifican la actividad. En otras palabras “La descripción de puestos representa la descripción detallada de las distribuciones o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuando lo hace), los métodos para el cumplimiento de esa responsabilidades o tareas (cómo lo hacen) y los objetivos (por porque lo hace) (p. 190).

También Chiavenato (2011) menciona que la recopilación de la información para el diseño del puesto de trabajo se puede efectuar a través de unos métodos tales como: Observación directa, cuestionario, entrevista directa y Métodos mixtos (p. 194).

En cuanto al manual de procesos este permite que las actividades que se realicen tengan una interacción lo cual permitirá la eficacia y eficiencia del proceso condescendiendo de esta manera a unas entradas y unas salidas.

Pardo (2008) Menciona que un proceso debe de tener lo siguiente:

Asignación del proceso: En donde se refiere a la finalidad de este(alcance), objetivo, y responsabilidad.

Contenido del proceso: En este paso se demarca de manera puntual o amplia las entradas y las salidas de las actividades.

Magnitudes de medición en el proceso: se realiza la medición del desempeño través de indicadores.

Mejora: se refiere al análisis de la medición de desempeño en donde se evalúa el resultado, generando acciones de mejora que contribuyen al aumento de la eficiencia del proceso (p. 23).

La comunicación administrativa escrita, los reglamentos, instrucciones guías, instructivos y los manuales en forma de documento oficial pueden considerarse parte de control interno, el cual depende de la magnitud de la Organización, de su dinámica o de su crecimiento. Los manuales son un medio que ayuda al personal a determinar por sí mismo lo que espera y cuándo y cómo espera lograr (Rodríguez , 2012, p. 66).

El documentar los procesos y actividades de la organización en manuales genera una amplia recolección de información altamente importante, en donde se recoge conocimientos y experiencias del personal. Toda la información recopilada debe de ser transmitida en una manera sencilla para que los colaboradores puedan interpretarla y transmitirla, es por ello que los diagramas de flujo son una gran herramienta para transferir esta información de manera visual y sencilla.

Los Diagramas de flujo son representaciones gráficas cuya función es:

- a) Representar las etapas de un proceso con el objetivo del análisis de estas.
- b) Es un instrumento para la mejora de métodos y procedimientos.
- c) Facilita la trazabilidad de los productos (bienes o servicios) que se generan en el proceso.
- d) Se identifican las oportunidades de mejora para el diseño o rediseño de los procesos.
- e) Ayuda a documentar el método estándar de la operación de un proceso.
- f) Facilita la capacitación y formación de nuevos empleados.

Así que se puede decir que los diagramas de flujos son una representación gráfica formada de diferentes figuras, de los cuales cada uno de estas representan una acción. En el interior de los componentes se describe el paso a paso de la realización de la actividad, además de ello se utiliza flechas para indicar la secuencia de esta.

Arrioja Landa Cosio (2008), define que el diagrama de flujo inicia con la figura que tiene forma de óvalo llamado terminador, el cual indica el inicio o final de la actividad. En el interior de esta figura se escribe inicio al comenzar la actividad y cuando se termina se escribe final (p. 61).

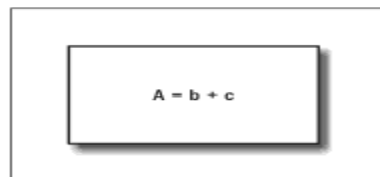
Figura 1. Terminador



Fuente: Curso de Programación C# (Arrioja Landa Cosio, 2008, p. 61).

Otro elemento que define Arrioja Landa Cosio (2008) se refiere al proceso representado por un rectángulo que en su interior se realiza una breve descripción de la actividad (p. 61).

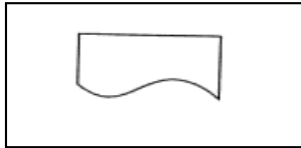
Figura 2. Proceso



Fuente: Curso de Programación C# (Arrioja Landa Cosio, 2008, p. 61).

Álvarez Torres (2006) define el símbolo documento como un escrito que se genera en el proceso y en donde se plasma información de la actividad realizada (p. 40).

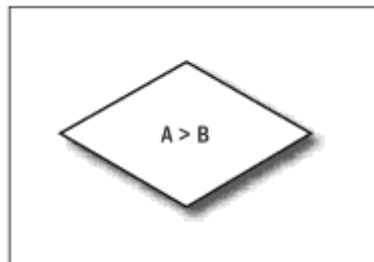
Figura 3. Documento



Fuente: Tomada de (Alvarez Torres, Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos 2006, pág. 40).

El próximo elemento es conocido como condición. Este se utilizará según Arrioja Landa (2008) para la toma de una selección entre las posibles rutas, el cual tiene forma de rombo que a partir de las esquinas de éste saldrán las flechas hacia las posibles rutas de acción (p. 61).

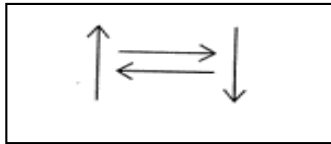
Figura 4. Condición



Fuente: Curso de Programación C# (Arrioja Landa Cosio, 2008, p. 61).

Luego se encuentra con un componente llamado línea de flujo. Su forma es de flechas “que conecta elementos del proceso: actividades, decisiones, documentos, etc. La punta de la flecha sobre la línea de flujo indica la dirección del proceso (Álvarez , 2006, p. 40).

Figura 5. Línea de flujo



Fuente: Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos (Alvarez Torres, 2006, pá. 40).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Para obtener un mayor conocimiento a continuación se nombran algunos conceptos con el objetivo de obtener una mayor claridad de dichas concepciones que ayudarán al entendimiento del presente trabajo.

Manual:

Es un libro que contiene lo más sustancial de un tema y en ese sentido los manuales son vitales para incrementar y aprovechar el cúmulo de conocimientos y experiencias de personas y organizaciones.

Los manuales son unas herramientas más eficaces para transmitir conocimiento y experiencias, porque ellos documentan la tecnología acumulada hasta ese momento sobre un tema (Álvarez, 2006, p. 23).

Función: “Agrupamiento de las principales unidades de trabajo; es decir, la reunión lógica y armónica de las actividades afines.” (Rodríguez , 2012, p. 12).

Proceso: “Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan” (Pardo, 2008, p. 22).

Cabildo indígena:

Es una entidad pública especial, cuyos integrantes son miembros de una comunidad indígena, elegidos y reconocidos por ésta, con una organización sociopolítica tradicional, cuya función es representar legalmente a la comunidad, ejercer la autoridad y realizar las actividades que le atribuyen las leyes, sus usos, costumbres y el reglamento interno de cada comunidad (Sistema único de información Normativa, 1995, p. 1).

Territorios Indígenas: “Son las áreas poseídas en forma regular y permanente por una comunidad, parcialidad o grupo indígena y aquellas que, aunque no se encuentren poseídas en esa forma, constituyen el ámbito tradicional de sus actividades sociales, económicas y culturales” (Sistema único de información Normativa, 1995, p. 1).

Autoridad tradicional. Las autoridades tradicionales son los miembros de una comunidad indígena que ejercen, dentro de la estructura propia de la respectiva cultura, un poder de organización, gobierno, gestión o control social. (Sistema único de información Normativa, 1995, p. 1).

Puesto: “Es un conjunto de funciones (tareas u obligaciones) con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. La posición define relaciones entre un puesto y los demás”. (Chiavenato, 2011, p. 172).

Tarea: “Es toda actividad individualizada y realizada por un ocupante de un puesto. Por lo general es la labor que se atribuye los puestos simples y repetitivos” (Chiavenato, 2011, p. 172).

Diagramas de flujo:

Representación gráfica de la sucesión en que se realizan las operaciones de un procedimiento y/o el recorrido de formas o materiales, en donde se muestran las unidades administrativas (procedimiento general), o los puestos que intervienen (procedimiento detallado), en cada operación descrita. Además, suelen hacer mención del equipo o recursos utilizados en cada caso. Los diagramas presentados en forma sencilla y accesible en el manual, brindan una descripción clara de las operaciones, lo que facilita su comprensión. Para este efecto, es aconsejable el empleo de símbolos y/o gráficos simplificados (Fincowsky, 2009, p. 163).

Actividad: “Conjunto de operaciones organizadas secuencialmente para lograr una finalidad previamente establecida” (Fincowsky, 2009, p. 243).

Comunicación:

Es un proceso recíproco en que las unidades y las personas intercambian información con un propósito determinado. La comunicación formal ocurre entre individuos o unidades, con base en el puesto o jerarquía que ocupan; en razón de las actividades encomendadas, o conforme a niveles jerárquicos y procedimientos determinados por la organización, con el propósito de coordinar de manera eficiente todas las acciones (Fincowsky, 2009, p. 247).

Análisis de puestos: “Estudio y descripción de las tareas que se desarrollan en un conjunto de operaciones que constituyen una unidad específica de trabajo, así como de las obligaciones que implica y los requisitos de actitud que requiere” (Fincowsky, 2009, p 324).

2.4 MARCO CONTEXTUAL

Variable Geográfica

La Alcaldía Municipal Santander de Quilichao en su Plan de desarrollo (2021) en su variable geográfica cuenta con la siguiente información:

Localización

Está ubicado en la República de Colombia, en el sector Norte del Departamento del Cauca, a 97 km al norte de Popayán y a 45 km al sur de Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Límites

Limita al norte con los municipios de Jamundí y Villa Rica, al sur con el municipio de Caldon, al occidente con el municipio de Buenos Aires, al oriente con los municipios de Caloto y Jambaló. Su posición geográfica respecto al meridiano de Bogotá es de 3° 0' 38" Latitud Norte y 2° 23' 30" Latitud Oeste.

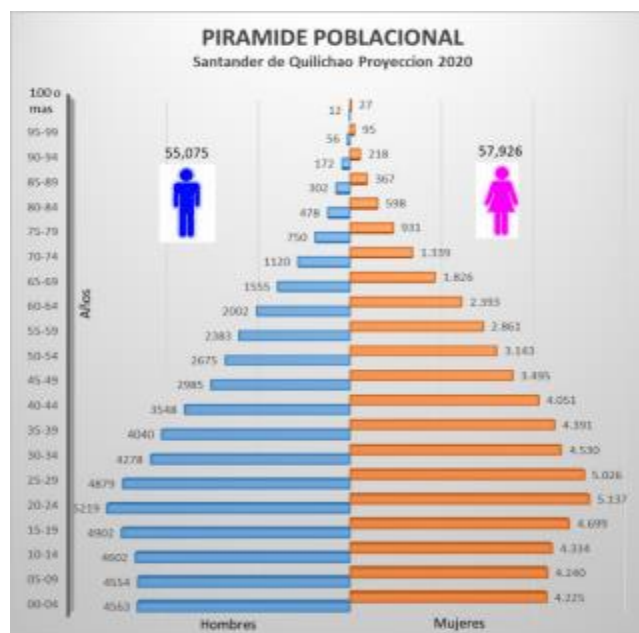
Extensión

La extensión total del municipio de Santander de Quilichao es de 518 km², de la cual la extensión del área urbana representa 8,58 km² y la extensión del área rural representa 509,42 km². El municipio presenta una temperatura media de 26° C. En cuanto a la altitud, la cabecera municipal se encuentra a 1.071 metros sobre el nivel del mar. Tiene una distancia de referencia a Popayán de 82.3 km con un tiempo de recorrido de aproximadamente una hora cuarenta y dos minutos por vía nacional.

Datos Poblacionales

Santander de Quilichao, para el año 2020 según las proyecciones de población calculadas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018, cuenta con 113.001 personas, cifra que abarca una variedad de grupos poblacionales, hombres y mujeres con responsabilidades y derechos, con características particulares, gente pujante, con sueños, con capacidades y con multiplicidad de necesidades. De esta cifra proyectada, la cabecera municipal cuenta con 52.684 habitantes y en la zona rural y centros poblados el número de habitantes alcanza las 60.317 personas (p. 55).

Figura 6. Pirámide poblacional Proyección 2020



Fuente: Plan de desarrollo Santander de Quilichao 2020-2023 (Alcaldía Municipal Santander de Quilichao, 2021, p. 56).

Tabla 1. Población por pertenencia étnica

Pertenencia Étnica	Total Étnica	%	Fuente
Indígena	24.760	22	DANE CNPV-2018
ROM (Gitana)	-	0	-
Raizal Archipiélago de San Andrés y Providencia	-	0	-
Negro(a) - Mulato(a) - Afrocolombiano(a) - Afrodescendientes	28.719	26	Cartilla poblaciones negras en el norte del Cauca 2010 Proyección
Ninguna de las anteriores	56.966	52	DANE CNPV-2018
Total Población	110.445	100	

Fuente: Plan de desarrollo Santander de Quilichao 2020-2023 (Alcaldía Municipal Santander de Quilichao, 2021, p. 58).

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 DANE la población indígena cuentan con una población de 24.760 habitantes, y según el observatorio de territorios étnicos, expuestos en la cartilla de Poblaciones Negras en el Norte del Cauca 2010, cuenta con una población aproximada de 28.719 habitantes proyectada al 2018. Predominan grupos étnicos y campesinos distribuidos entre barrios y veredas, con los siguientes porcentajes: El 36% afrocolombiano, el 21% indígenas y los mestizos con un 43%.

Por otra parte, en el Plan de desarrollo Santander de Quilichao (2020) menciona que las comunidades indígenas están constituidas por 5 resguardos y un cabildo urbano, las comunidades afrodescendientes se encuentran en el norte y occidente del municipio, distribuidas en 6 organizaciones y/o Consejos comunitarios, en la zona de norte del cauca está presente la ACIN (Asociación de Cabildos Indígenas del Norte del Cauca) compuesta por:

- **Resguardo de Canoas:** integrado por las veredas Santa Rosa, Palmichal, Pavitas, Vilachí, El Águila, El Cóndor; Páez; Canoas, California, Nuevo San Rafael, Las Vueltas, La Vetica, La Rinconada, Parnaso, Buena Vista, Agua Blanca, El Arbolito, Jerusalén, Jaguito, Naranjal los Polos, y Parcelación El Carmen.
- **Resguardo de Munchique Los Tigres:** integrado por las veredas Santa Rosa, El Broche, La Palomera, La Honda, Guayabal, Paramillo 1, Paramillo 2, Los Tigres, El Piñuelo, La Aurora, Ríos Claro, El Roblar, La Cascada, Loma Alta, Buena Vista, Guaitalá, Arauca, La Esperanza, Parcelación Gualanday, y parte de la vereda Quita Pereza.
- **Resguardo de La Concepción:** integrado por las veredas Las Lajas, San Isidro, Mirador, San Bosco, María Auxiliadora, Cascajal, Pedregal, Santa Rosa, La Agustina, El Ilanito, Chapa Baja, Chapa Alta, Miraflores, Concepción, Santa Bárbara, La Alita, Bella Vista, y Mondomo (se encuentran algunas familias de las distintas veredas del territorio).

- **Resguardo de Guadualito:** integrado por las veredas Alto San Francisco, Alto Paraíso, Los Pinos, Filadelfia, El Limonar, Bajo Guadualito, Mazamorrero, Bajo San Francisco, Alto Palmar, y Mandivá.
- **Resguardo Las Delicias:** integrado por las veredas, parte de vereda la Chapa Alta, Alto Miraflores, Alto Paraíso, y parte de la vereda Alto San José de Mandivá.
- **Cabildo Urbano Nasa Kiwe:** compuesto por las veredas, Santa María, Jaguito (parte baja), y parte de la vereda Quita Pereza (p.p 58 -59).

Por otra parte, también se encuentra en este municipio el siguiente cabido que no hace parte de la ACIN:

Cabildo Indígena Páez Jerusalén: El Cabildo Indígena Páez Jerusalén se encuentra ubicado en la cordillera de Munchique en la zona sur oriente de la cabecera Municipal de Santander de Quilichao con una distancia de 30 kilómetros del Municipio, se localiza en la vereda Jerusalén, corregimiento de Tres Quebradas. La mayoría de la comunidad es de etnia Páez y conserva su idioma sus usos y costumbres.

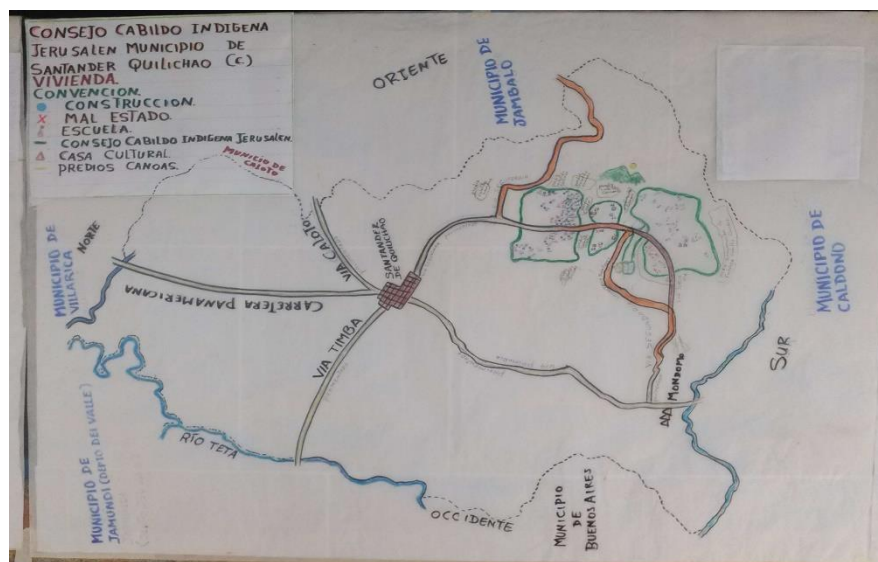
Gozan de un clima templado, con una temperatura de 22° a 24°, permitiendo que las familias basen su economía en el café, la caña panelera, el fique, el plátano, el maíz y otros cultivos en especies menores.

El nivel educativo de la comunidad se encuentra entre primero de primaria a tercero de primaria además se encuentra en estrato uno del Sisben.

Esta comunidad se encuentra distribuida en; 193 familias, ubicadas en las veredas Tres quebradas, San Pedro, Nacedero, Pavitas, California, Águila, Páez, Jerusalén, Vilachi

en área rural del municipio de Santander de Quilichao (Cabildo Indígena Paéz Jerusalén, 2020, p. 19).

Figura 7. Mapa de ubicación del Cabildo Indígena Páez Jerusalén



Fuente: Plan de vida cabildo Indígena Páez Jerusalén (cabildo Indígena Páez Jerusalén, 2014, p.19).

Contexto Demográfico

Plan de desarrollo Santander de Quilichao (2020) detalla que este municipio cuenta con grandes grupos de población en edades infantiles y juveniles y un escaso número de población en edades maduras y veteranas. Hoy Santander de Quilichao según el último censo poblacional, cuenta con una población de 258,63 Hab / Km2, en donde el 48,7 % se representa en hombres y 51,3% en mujeres.

Según el Departamento Nacional de Planeación 2018 el municipio cuenta con población étnica representada de la siguiente manera: Población indígena representada en 24.760 (22,42 %), población negra, mulata o afrocolombiana, 21.996 (19,92%), población Raizal 10 (0,1%), población Romm 5 (0,00%) y población Palenquero 5 (0,00%), cabe resaltar de que los campesinos que también integran gran parte de la población están en su gran mayoría inmersos en cada uno de estos grupos étnicos. Total, de población étnica de 46.776 (42,35%). Lo anterior da a conocer que existe gran pluralismo cultural en este municipio (p.58).

Economía

La economía de este municipio se basa en el sector primario donde predomina los cultivos de café, caña de azúcar, piña y yuca. En el sector de servicios, fue impulsado por:

“Los beneficios que trajo la Ley Páez, la cual otorgó incentivos tributarios de carácter nacional (exención de impuesto de renta) para las empresas que se constituyeran dentro de la zona afectada por el desbordamiento del río Páez, y la instalación de empresas manufactureras, la cual ha dinamizado la economía local y regional (Proyecto: Agua y Saneamiento Integral Rural ASIR-SABA, 2017, p. 17).

El sector comercio se encuentra en la zona urbana y es generador de empleos.

2.5 METODOLOGÍA

2.5.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio abordado, se realizó desde un enfoque:

Cualitativo: Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) refieren a este concepto, un estudio que relaciona la teoría y el mundo empírico, donde se genera datos y resultados y donde el investigador realiza un análisis de los hechos. En este estudio generalmente se produce preguntas antes, durante o después de recopilación de la información. En “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, puede variar en cada estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p. 8).

Descriptivo: Ruíz (2018), define este estudio a la descripción de los datos y características de los fenómenos que se encuentran en estudio, cuyo objetivo es encontrar características importantes de la forma en que ocurre, identificando, variables que darán como resultado a la construcción de hipótesis, por ello “su finalidad es proporcionar un buen registro de los hechos coherentes con el tema y de la descripción de lo que se investiga, intentando dar respuesta a preguntas como, quién, dónde, cuándo y cuando” (Ruíz, 2018, p. 12).

2.5.2 Técnicas para la recolección de información

Para la obtención de información se utilizaron distintos enfoques como:

Método de la observación directa

Chiavenato (2011) expresa que este método se realiza mediante una observación directa del fenómeno a estudiar en este caso se refiere al análisis del puesto, donde el investigador en una hoja de análisis de puesto, resalta los puntos claves de este; Se observa al trabajador realizar sus labores diarias. Las ventajas de este método son: Autenticidad de los datos, que responden a los siguientes interrogantes: (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?). Desventajas: Costo elevado debido a que requiere de mucho tiempo, además de que la

obtención de los datos se realiza sin tener un contacto directo con el empleador y es posible que no suministre datos de veracidad que son importantes para el análisis (p. 195).

Método de la entrevista

Este método es más manejable como lo enuncia Chiavenato (2011) ya que se tiene un acercamiento directo con ocupante del puesto. Se debe de estructurar una entrevista enriquecedora donde se obtenga los datos más relativos como: Secuencia de las tareas que lo componen, y los porqués y los cuándoos. Las características de este son: La entrevista, con preguntas y respuestas verbales y participación entre el analista y en empleado. Las Ventajas son: Recolección de los datos del puesto por las personas que mejor la conocen, posibilidad de comentar y aclarar todas las dudas. (p. 195).

Métodos mixtos

Chiavenato (2011) describe a esta técnica , como la combinación de métodos comunes como: Cuestionario y entrevista, en donde el ocupante del puesto diligencia el cuestionario y se somete a una entrevista rápida, teniendo en cuenta el cuestionario como referencia (p. 195).

2.5.3 Fuentes de información

Las fuentes de información que abordo el presente trabajo son:

Investigación de campo

Pimienta, De la Orden Hoz, y Estrada (2008) concreta que esta consiste en recopilar información a partir de un análisis directo del entorno y de la realidad circulante. En otras palabras, se define como el analizar el contexto del hecho para la obtención de datos. Estos

datos son llamados primarios porque son recolectados directamente de la fuente a través de entrevistas, cuestionarios o mediante la observación (p. 10).

Investigación documental

Ruíz (2018) menciona que la investigación documental se caracteriza por la búsqueda de información en fuentes escritas obtenidas de manera física que pueden ser libros, revistas, periódicos, datos estadísticos o de manera magnética como es la utilización del internet (p. 12).

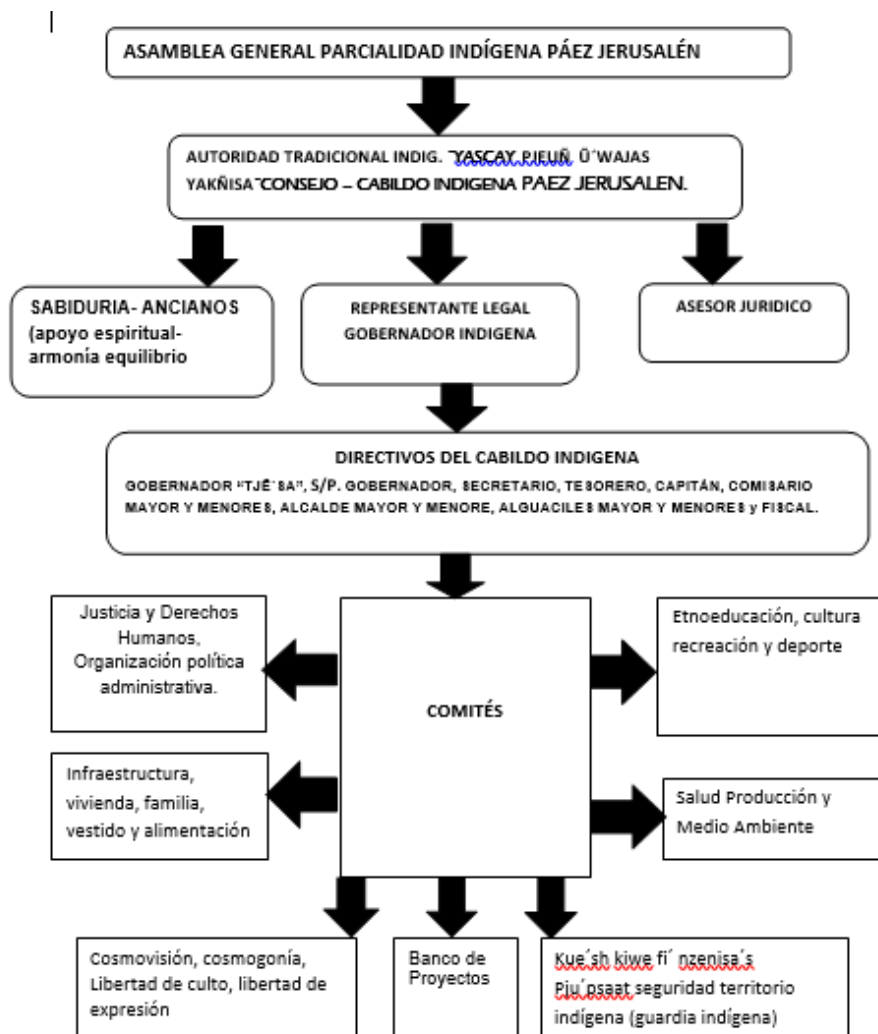
3. DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL CABILDO PAÉZ JERUSALEN

Una organización como ente social implica una estructura que debe armonizar sus elementos fundamentales: las personas, las tareas y la administración. Por consiguiente, el proceso administrativo busca armonizar estos elementos; planeando acciones, organizando las cosas, integrando recursos, ejecutando tareas, ordenando y controlando resultados, procesos y fundamentalmente generando mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas (Plata, 2017, p. 25).

En este capítulo se identificarán elementos del proceso administrativo del cabildo indígena Páez Jerusalén.

3.1 ESTRUCTURA: ORGANIZACIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN

Figura 8. Estructura organizacional Cabildo Indígena Páez-Jerusalén



Fuente: Plan de vida cabildo Indígena Páez Jerusalén (Cabildo Indígena Páez Jerusalén, 2014, p.17).

3.2 PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA COMUNIDAD DEL CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN

En el siguiente apartado se dará a conocer los principios de la organización los cuales direccionan al cabildo indígena Páez Jerusalén del Municipio Santander de Quilichao Cauca, descritos en el plan de vida de dicha entidad. Este proceso se realizó en el 2014, mediante asambleas generales y se efectuó una actualización en el año 2019.

Misión

Mejorar la calidad de vida de la comunidad indígena presentando proyectos de desarrollo integral pertinentes y coherentes al contexto socio cultural que contribuya al manejo de técnicas productivas en todos los niveles básicos y fomentar el espíritu de respeto a la declaración universal de derechos humanos.

Visión

Ser en el año 2025 una comunidad líder en Colombia en el desarrollo, económico, social y cultural reconocida por su calidad de servicio, de productividad y la transformación integral de la comunidad (Cabildo Indígena Paez Jerusalén, 2014, p. 17).

Valores Institucionales

El Cabildo Indígena Páez Jerusalén tendrá como base los siguientes valores institucionales que fortalecerá nuestro ejercicio de gobernabilidad indígena como Entidad Pública:

1. Justicia
2. Libertad
3. Autonomía

4. Identidad
5. Solidaridad
6. Respeto

Principios institucionales

Los organismos del Cabildo Indígena Páez Jerusalén se orientan por los siguientes principios:

- a) **Principio de democracia:** Participación democrática en las deliberaciones y decisiones de la asamblea. Sin manipulación internos o externos.
- b) **Principio de la autonomía:** Autonomía para participar en la planeación, decisión, fiscalización, y control de la gestión pública, y en los asuntos internos de la organización política administrativa conforme a nuestro reglamento interno.
- c) **Principio de libertad:** Libertad de ingresar a la ficha única censal y retiro de persona o familia censada cuando por fuerza mayor se requiera.
- d) **Principios de igualdad y respeto:** Igualdad de Derechos, obligaciones y oportunidades en la gestión y beneficios alcanzados por el cabildo territorial, respeto a la diversidad: ausencia de cualquier discriminación por razones políticas, religiosas, sociales, de género o étnicas. Si sucediera discriminación se cancelaría su representación al dignatario.

e) **Principio de la prevalencia del interés común:** Prevalencia del interés común frente al interés particular. Siempre estará en primer lugar el bienestar de las familias indígenas censadas de nuestro Cabildo Indígena Páez Jerusalén.

f) **Principio de la buena fe:** Las actuaciones de los directivos del Cabildo deben ceñir a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelante, y obedeciendo las Leyes que amparan nuestro pueblo indígena.

g) **Principio de solidaridad:** Los directivos del cabildo se aplicará siempre, individual y colectivamente, el concepto de la ayuda mutua como fundamento de la solidaridad sin discriminación siempre y cuando este dentro de la ficha única censal.

h) **Principio de la capacitación:** Los organismos o funcionarios del cabildo Jerusalén tiene como eje orientador de sus actividades la capacitación y formación integral de sus directivos, representantes y censados.

i) **Principio de la organización:** El respeto, acatamiento y fortalecimiento de la estructura del Cabildo, que rige los destinos de la comunidad indígena censada. Ningún directivo debe ser desleal con su organización, debe amarla y respetarla.

j) **Principio de la participación:** La información, consulta previa, decisión, gestión, ejecución, seguimiento, y evaluación de sus actos internos y de la gestión pública en general, constituyen el principio de la participación que prevalece para los censados y beneficiarios de los organismos del Cabildo. Los organismos del Cabildo podrán colaborar en los procesos de elecciones populares como jurados de las mesas si son solicitados por Entidades del Estado, comunitarias, y ciudadanas. Un directivo del cabildo puede ser elegidos para cargos públicos Siempre y cuando sean idóneos en proceso organizativo indígena y formado profesionalmente para representar su pueblo

en cargos públicos, es decir debe haber hecho la carrera de ciencias política (Cabildo Indígena Páez Jerusalén, 2014, p.p. 17-18).

3.3 ÓRGANOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO -CABILDO INDÍGENA PÁEZ JERUSALÉN, CARGOS Y FUNCIONES:

La estructura permite identificar cargos y funciones, teniendo en cuenta jurídicamente lo consagrado en la Ley 21 de 1991 Artículo 4º.

1. Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las Instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.
2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados.
3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales. Es decir que estamos obligados a proteger los Derechos Fundamentales de nuestros nativos sin agredir los Derechos Fundamentales de las demás ciudadanas (campesinos y afros). (Ley 21 , 1991, artículo 4).

ACLARACIÓN: *La estructura organizativa política administrativa del consejo Cabildo Indígena Páez Jerusalén como autoridad tradicional indígena son los legítimos representantes dentro del territorio indígena y no se avala crear más organizaciones como juntas comunales campesinas, pues esta no es facultada como organización de los pueblos con diversidad cultural. Sentencia T-129 de 2011. Sentencia T-601/11.*

La religión la administra la directiva del Cabildo Indígena Páez Jerusalén no se avala denominaciones religiosas que están fuera de nuestro territorio indígena – Ley 21 de 1991 convenio 169 de la OIT DE 1989. (Cabildo Indígena Paez Jerusalén, 2014, p. 69)

Nota: Se conserva la negrilla porque se toma directamente del texto original.

Gobernador(A) Indígena: Se refiere a la persona perteneciente a la comunidad Jerusalén ya sea hombre o mujer, quien será el o la representante legal de la organización y velará por derechos de esta. Además de esto esté podrá convocar asambleas, firmar convenios. Es elegido por la asamblea y será reconocido por el alcalde municipal vigente.

En este cargo se relacionan algunas actividades como lo son: En la parte psicológica ayudador en la resolución de problemas emocionales y sentimentales, parte física fomentar la protección de la integridad física, partes espiritual realización de ritos de sanación y protección y en el parte social gestor (a) de capacitaciones para el indígena con el fin de ayudar al crecimiento intelectual de los asociados.

Suplente Gobernador Indígena: Persona perteneciente a la comunidad indígena del cabildo ya sea hombre o mujer, quien en caso de que el gobernador se ausente podrá sustituirlo, dentro de este cargo se realizan actividades tales como acompañamiento a las diligencias ejecutadas por la organización. Pero cualquier decisión no la poder tomar solo tendrá que consultar con el gobernador y los funcionarios.

Secretario (A): Es la persona que ayuda a organizar y controlar la papelería de la organización, además de llevar la agenda del gobernador. Dentro de sus actividades se encuentra: Citar a las familias a las asambleas programadas, diligenciar las actas correspondientes de las asambleas efectuadas.

Tesorero (A): Persona quien es la encargada de llevar la contabilidad de los recursos financieros de la organización, que destinará tal recurso en una cuenta bancaria que será manejada por dos funcionarios de la organización (tesorero y el representante legal). Además, deberá realizar informes de los ingresos y egresos, y presentarlo dicho informe ante la junta directiva.

Alguacil, Comisarios, Alcaldes y Fiscal: Son las personas indígenas elegidas por la asamblea, dentro de sus actividades es apoyar al gobernador en sus actividades.

Alguacil Mayor: Es elegida por la asamblea y dentro de su acción será el encargado de vigilar y cuidar una persona que esté relacionada con algún un delito.

Alguacil Menor: Es la persona indígena quien dará apoyo al alguacil mayor en cuanto a la vigilancia del individuo relacionada con el delito.

Comisario Mayor: Es elegida por la asamblea dentro de sus labores se encuentra realizar el cumplimiento del reglamento interno y realizar las debidas sanciones ante el incumplimiento de este, además de ellos también inspeccionara el cumplimiento de la Ley ordinaria proceda.

Comisario Menor: Es la persona indígena y elegida por la asamblea, dentro de tus actividades es acompañar al comisario mayor y ayudarlo en la ejecución de sus actividades.

Alcalde Mayor: Esta persona será la encargada de realizar el cumplimiento de las órdenes de la autoridad indígena como es el verificar la asistencia de las familias censadas y aplicar las sanciones correspondientes al reglamento interno y la justicia ordinaria si es el caso.

Alcalde Menor: Dentro de sus actividades es generar apoyo al alcalde mayor para el desarrollo de todas las actividades a realizar.

Fiscal: Esta persona es la encargada de realizar un seguimiento de los directivos en función de que todos estén cumpliendo los objetivos del cargo. Además de ello de que los recursos financieros del cabildo se administren de una manera eficiente y realizar un informe que será presentado ante la comunidad. Este tendrá la libertad de denunciar si se está realizando mal manejo de los recursos con las entidades pertinentes ya sea la Contraloría Departamental, Procuraduría, Fiscalía Anti corrupción CTI entre otras.

Comités:

Cada comité está coordinado por un directivo del consejo del Cabildo Indígena Páez Jerusalén para establecer un gobierno propio con programas equitativos y de igualdad a las familias censadas, los comités estarán dirigiendo y ayudando a solucionar necesidades en:

- a) Educación, Cultura Recreación y Deporte.
- b) Salud, producción y medio ambiente.
- c) Territorio, justicia, tribunal de justicia (conciliación) organización política administrativa.
- d) Vivienda, familia, vestido y alimentación.
- e) Cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto, libertad de expresión y creencia.
- f) Banco de proyectos.
- g) ku'sh kiwe fi'nzenisa's pju'psaat (seguridad territorio indígena).

Coordinadores de Comités:

- a) Comité de educación, cultura recreación y deporte estará dirigido por el Alcalde menor.
- b) Comité de salud, producción y medio ambiente. Está dirigido por el alguacil mayor y tesorero.
- c) Comité de territorio, justicia, tribunal de justicia (conciliación) organización política administrativa. está dirigido por el comisario menor.

- d) Comité de vivienda, familia, vestido y alimentación. Está dirigido por el Alcalde mayor y Comisario mayor.
- e) Comité de cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto, libertad de expresión. está dirigido por el Gobernador y suplente Gobernador indígena.
- f) Comité de banco de proyectos. Dirigido por secretaria y alguacil menor
- g) Comité de KU'SH KIWE FI'NZENISA'S PJU'PSAAT (seguridad territorio indígena). Dirigido por el Fiscal.

Asamblea Indígena (Kusa Nasa): Básicamente se refiere el conjunto de familias que conforma el cabildo indígena, los cuales deben de ser inspectores de las tareas del consejo cabildo indígena Páez Jerusalén. Su participación debe ser activa en reuniones programadas.

Los conceptos anteriores fueron adaptados por la autora del documento, tomando como referencia el plan de vida del Cabildo Indígena Páez Jerusalén (actualización año 2019).

3.4 CAPADIDAD ADMINISTRATIVA

Imagen corporativa

La Autoridad Tradicional Indígena Cabildo Páez Jerusalén nace debido al desacuerdo en el modelo educativo impartido en la comunidad por las otras organizaciones indígenas presentes en el territorio. Adicional a ello, las condiciones de pobreza, analfabetismo y la alteración del orden público fueron otros factores que llevaron a la consolidación del cabildo indígena. Así, en el año 2004 se instaura el cabildo de hecho mediante la voluntad de las personas y la comunidad de atribuirles la potestad de representar los intereses de la misma. De aquí en adelante empieza un proceso de emancipación de 15 años de litigios jurídicos por las familias de desvincularse de las otras organizaciones indígenas debido a que subestimaban su integridad, su calidad de

vida y el desarrollo de la comunidad aborígen. Pasado aproximadamente 15 años se formaliza el cabildo indígena reconocida legalmente ante el Estado el 5 de junio de 2019 por el Ministerio del Interior, dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías. (Menza S. , 2021)

En contraste a lo anterior se evidencia desconocimiento de este cabildo en algunos sectores, por ser relativamente nuevo.

Programas de Responsabilidad social

Descripción de tradiciones y costumbres de la comunidad

La población predominante de este cabildo es indígena perteneciente a la etnia Páez quienes guardan sus usos y costumbres, tradiciones y creencias, conservando su lengua materna (nasa Yuwe). Realizan actividades culturales como son: Mingas, trabajos de mano cambio, consejos de padres a hijos, asambleas comunitarias, pedida de mano, celebración matrimonio, celebración bautizos, entre otros. A continuación, se describe cada actividad:

- a) **MINGAS** (pkjakjecha mjiinisa): Se refiere a trabajos comunitarios de limpieza o cultivo realizados en la finca, donde los invitados se atienden con el sacrificio de una res u otro animal para su alimentación, con estas carnes se realiza comidas típicas como sancocho con mote. Anteriormente se le servía a los niños y adultos por igual, aunque hoy en día no es así, en algunos sitios se siguen esta práctica.
- b) **TRABAJOS DE MANO CAMBIO** (kambacha wechan ũsni): Es semejante a la minga, esta se refiere a la siembra o limpieza de cultivos. Los invitados se atienden con sancocho de gallina. El objetivo es de reducir el costo de la mano de obra además de que los participantes se rotaran en las distintas parcelas de los involucrados para de esta manera realizar el intercambio de mano de obra.

c) **CONSEJO DE PADRES A HIJOS** (neywě'sh luuchtyi yutypejnisa): Básicamente consiste, en aprovechar el tiempo cuando se ingiere los alimentos para hablar con los hijos y de esta manera enseñarles sobre valores, éticos, morales y espirituales, con el fin de direccionarlos a ser una persona de bien.

d) **ASAMBLEAS COMUNITARIAS** (kujsa pkjakjenisa): Busca reunir a todos los integrantes de la comunidad en donde se dialoga sobre algún tema en específico, en búsqueda de darle solución de una manera conjunta en búsqueda de un beneficio colectivo.

e) **PEDIDA DE MANO DE MUJER** (u'y pějya): Esta tradición años atrás consistía en que los padres buscaban la pareja ideal para los hombres y en el momento de encontrarla realizaban una cena especial en donde predominaba comidas típicas, todo esto para hacer el acto conmemorativo de la pedida de mano. Esto aún se conserva con el objetivo de seguir esta la tradición.

f). **CELEBRACIÓN MATRIMONIO** (kambacha wechan usni): Realizado el compromiso, se efectúan los preparativos para el casamiento, inicialmente se realiza el matrimonio por lo civil, luego de esto se realiza la boda con toda la comunidad en un acto respesentativo.

g) **CELEBRACIÓN BAUTISMOS** (yu'te yaasecha wechan ũsni): El pastor realiza este bautizo y generalmente se realiza cuando el individuo es mayor, esta práctica consiste en llevar a la persona a un rio cercano donde el pastor lo sumerge y esto representa el comienzo de una vida agradable ante Dios.

h) **DEDICACION DE NIÑOS** (luuch lechcuetyi's Dyus tashte dukjn kujni): Consiste en presentar al infante ante el dueño de la vida (Dios) para que este tenga y sea una

persona de bien. Este acto es efectuado por el líder de la casa de la cultura quien lee a sus padres sus responsabilidades para con el niño. Este acto se realiza en frente de la comunidad.

i) **MAYORES CON SABIDURÍA EN PLANTAS MEDICINALES** (têjsa jyut yutse yak yutsejya jiis): Se refiere a las personas mayores que desde su experiencia realizan los servicios de parteras, sobanderos y que a través de su conocimiento de las plantas medicinales solucionan problemas frecuentes en la comunidad ya sea como un dolor de estómago.

j). **MÚSICA AUTÓCTONA** (kue'sh tujkana fin'zeni): Dentro de la colectividad existen personas que interpretan música autóctona, tocando instrumentos tradicionales como tambores, quenás, flautas, guitarras, maracas y guitarras. Especialmente son interpretados en momentos conmemorativos para la comunidad.

k). **COMIDA TRADICIONAL** (tast kay ũ'nisa): Generalmente las comidas propias son: Caldo de gallina o gallo de campo, el maíz pelado con ceniza, la arracacha, el plátano el cimarrón, ajos, orejano, tomillo, cominos y el cilantro. Se sirve en taza grande (escurilla).

l). **BEBIDAS TRADICIONALES** (beka sek y ñusha beka): En la familia se conserva la bebida para la sed llamada chicha de maíz y chicha de caña dulce con limón.

II). **LA ENSEÑANZA DE UN PAPÁ HACIA UN HIJO** (neyã' nchi'ka's kaapiyajni). Los padres enseñan a sus hijos a trabajar desde pequeño, como lo es la siembra de cultivos y además de las costumbres que se manejan en la comunidad.

m). **ENSEÑANZA DE UNA MADRE A HACIA SU HIJA** (nji'ja niisa's caapiya'jni).

Las madres instruyen a las niñas aproximadamente desde los 6 años de edad en cuanto a la preparación de los alimentos tradicionales, a los 6 años se les enseñan a hilar, 10 años a hacer ruanas, a los 12 a hacer chumbes.

Por otra parte, se le orienta a los 12 sobre su periodo menstrual y en donde la participación de las abuelas consiste en dar los consejos para el cuidado de estos días debido a que en estos días la mujer no deberá trabajar en las parcelas ya que el periodo puede incidir en la producción del cultivo.

n). MUJERES EN CINTA (u'ywe'sh nasa tutytes ji'pisa).

Se refiere a la mujer que espera un bebe en donde esta debe de ingerir alimentos calientes desde el tercer mes para que no tenga complicaciones en el parto. Cuando nace él bebe se bañaban, se enchumban. La madre es alimentada con caldo de gallina y otras especies como arracacha, pimienta entre otros con el fin de que esta reciba calorías. Todos estos cuidados son efectuados durante 40 días después del nacimiento del bebe.

ñ). MUJERES CON EL PERIODO (U'ywe'sh kakue yu' yak)

Las señoritas que tiene el primer periodo de menstruación las madres o abuelas le practicaban un baño con plantas calientes como: altamisa, salvia, ruda para evitar hemorragias o mucho sangrado y los baño deben ser cerrados con plantas calientes.

3.5 COMUNICACIÓN Y CONTROL GERENCIAL

Esta organización realiza un control a través de un reglamento interno donde los afiliados se sujetan a este. Con el fin de poder realizar un control en búsqueda de la armonía de la comunidad, además de ello se elige los integrantes de la junta directiva y comités. Esto se realiza mediante una asamblea general donde se busca que la asamblea elija los candidatos. Los funcionarios se eligen cada año. Pero se puede presentar una reelección de estos delegados, por el desempeño que hayan tenido en su cargo en el periodo de su elección. Después de su nombramiento se les entrega sus bastones de mando que representa la autoridad indígena.

ESTRUCTURA DE LA AUTORIDAD TRADICIONAL PAEZ.

ORIGEN DE LA LEY

Desde tiempos milenarios nuestros ancestros han venido utilizando una ley oral para regir a su colectividad. Es decir adoptaban unas directrices jurídicas de los mayores (tata wala we'sh) que antiguamente venían ejerciendo, una forma de controlar y aplicar unos procedimientos encaminados al bienestar de su comunidad; siempre buscando mantener un equilibrio armónico entre hombre - naturaleza y comunidad con diferentes acciones del diario vivir afirmados en los usos y costumbres ancestrales: tradiciones, lengua, pensamiento bueno y espiritual; partiendo de la cosmovisión, resaltando elementos jurídicos, sociales, económicos, políticos y culturales que se manifiestan dentro de la nuestra cultura Páez. (Cabildo Indígena Paez Jerusalén, 2014, p. 55).

La organización tradicional se sujeta a las normas establecidas por el ordenamiento jurídico, a la Constitución Política de Colombia y normas de Derechos Humanos, pero sin perder su autonomía sobre sus usos y costumbres.

3.6 CAPACIDAD TECNOLÓGICA

Debido a que el Cabildo sólo tiene 2 años desde su constitución legal (2019); en este tema no hay avances.

Página WEB

De acuerdo al análisis interno y con la información recopilada se evidencia que esta organización no cuenta con una página web.

Herramientas de trabajo

Como es un cabildo nuevo aún no tiene los suficientes recursos, para su sostenimiento, a lo cual los directivos han acudido a formación de proyectos sostenibles que le generen recursos. Con ello han podido adquirir un portátil y una impresora multifuncional.

Medios de comunicación

Los medios de comunicación que utilizan la organización son correo electrónico, WhatsApp y comunicación vía celular.

3.7 CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO

Nivel académico del Talento Humano

Según el censo realizado en el año 2021 se pudo establecer el levantamiento de información de la organización.

Dicho instrumentó se construyó con la participación de la Autoridad Tradicional Indígena Páez Jerusalén y la Universidad del Valle Sede Norte del Cauca con la intervención de la asesora del proyecto de investigación y la autora del proyecto. El censo contiene alrededor de 141 preguntas que indagan la dimensión social, económica, ambiental, cultural y productiva de la comunidad aborígen. (Menza , 2021, p. 1).

Acceso a educación

A continuación, se muestra tabla de los resultados del censo poblacional correspondiente a educación.

Tabla 2. Nivel de educación Cabildo Indígena Páez Jerusalén

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Preescolar	8	1,6
Básica Primaria	163	33,3
Básica Secundaria	68	13,9
Educación Media	165	33,7
Técnico	31	6,3
Tecnólogo	8	1,6
Profesional	7	1,4
Otro	2	0,4
No aplica	38	7,8
Total	490	100

Fuente: Capitulo 2 Dianóstico Social, Económico, Ambiental, Cultural y Productivo de la Comunidad Indígena Paéz Jerusaén (Soly Menza, 2021, p.4).

Según los datos suministrados en el censo poblacional realizado para la comunidad indígena Páez Jerusalén el nivel de educación porcentual de la población en cuanto al nivel académico se encuentra ente Básica Primaria y educación media. De los 490 registrados, el 33.3% corresponde a primaria y que hace referencia a una frecuencia de 163 personas, educación media pertenece al 33.7 %, con frecuencia 165 de lo cual es alarmante debido solo el 1.4% con frecuencia de 7 son profesionales lo cual es preocupante que dentro de la comunidad no cuenta con expertos que apoyen el proceso de crecimiento de la entidad. Es necesario recalcar que esto se debe por las condiciones económicas que se presentan en las familias, que han impedido alcanzar el desarrollo profesional.

Por otra parte, de los 490 registrados en el censo, 7.8 % corresponden a la alternativa no aplica debido a que estos hacen parte de la población infantil que aún no comienzan su vida escolar.

Nivel de remuneración

Teniendo en cuenta que este punto se refiere a los salarios que devengan los funcionarios por prestación de los servicios prestados, se investigó que dichas personas no devengan salario alguno, y que realizan sus actividades de manera voluntaria y con sus propios recursos.

Experiencia técnica

Los cargos asignados en la organización tienen la una duración de un año, lo cual imposibilita que la persona se empape de las funciones a realizar debido a que es muy corto el periodo de aprendizaje, además generalmente el personal involucrado en estos cargos llega sin experiencia alguna.

3.8 CAPACIDAD FINANCIERA

Acceso a capital cuando lo requiere

La organización es generadora de sus recursos a través de gestión de proyectos productivos.

Banco de proyectos

Este permite iniciar un proceso de planificación con la participación de la comunidad organizándose para manejar adecuadamente los recursos con los que cuenta, una comunidad organizada con autoridad tradicional indígena que lucha por el bienestar de todos los censados hace posible que su población logre una calidad de vida y contribuye al desarrollo del país con sus proyectos productivos. (Cabildo Indígena Paez Jerusalén, 2014, p. 96)

Grado de utilización de su capacidad de endeudamiento

Como es una institución nueva, en el momento no cuenta con los recursos suficientes para poder adquirir créditos debido a su capacidad de insolvencia.

Liquidez, disponibilidad de fondos internos

Se realizan recaudos internos dentro de la comunidad para disolver necesidades de la organización, como lo son los de papelería entre otras.

Tabla 3. Matriz de capacidad Interna del Cabildo Indígena Páez Jerusalén

MATRIZ DE PERFIL DE CAPACIDAD INTERNA						
DIAGNÓSTICO PARA EL CABILDO INDIGENA PAÉZ JESUSALÉN						
Capacidad	Ponderación (P) (0 Y 1)	Fortaleza		Debilidad		Análisis o interpretación por capacidad
		calificación © (3 o 4)	Puntuación ponderada (P*C)	calificación © (1 o 2)	Puntuación ponderada (P*C)	
Capacidad Administrativa						2,13
Imagen corporativa	0,02		0	2	0,04	
Programas de responsabilidad social	0,5	4	2		2	
Comunicación y control gerencial	0,03	3	0,09		0,09	
Capacidad Tecnológica						0,07
Página WEB	0,01		0	1	0,01	
Herramientas de trabajo	0,01		0	2	0,02	
Medios de comunicación	0,02		0	2	0,04	
Capacidad del talento Humano						0,03
Nivel Académico del talento Humano	0,02		0	1	0,02	
Nivel de Remuneración	0		0	2	0	
Experiencia Técnica	0,01		0	1	0,01	
Capacidad Financiera						0,76
Acceso a capital cuando lo requiere	0,3	2	0,6		0,6	
Grado de utilización de su capacidad de endeudamiento	0,02		0	2	0,04	
Liquidez, disponibilidad de fondos internos	0,06	2	0,12		0,12	
Total Parcial		1				
					Ponderación Total	2,99

Fuente: Elaboración propia.

Para realizar la interpretación de la ponderación total se tuvo en cuenta los siguientes valores:

Si se encuentra sobre 4.0 corresponde a una ponderación alta, 2.5 ponderación media y 1.0 ponderación baja.

Con respecto a lo anterior podemos interpretar que el cabildo se encuentra con una puntuación 2,9 correspondiente a una ponderación media lo cual es de considerar analizar las categorías y variables críticas del cabildo para poder plantear estrategias.

4. DIAGNÓSTICO EXTERNO DE LA EMPRESA

En este punto se abordará información del ambiente externo del cabildo en el que se encuentra, de la cual se analizará un conjunto de limitaciones posibles y situaciones que afecten el desarrollo de la entidad de orden económico, regional, sociocultural, político, tecnológico, ambiental y judicial.

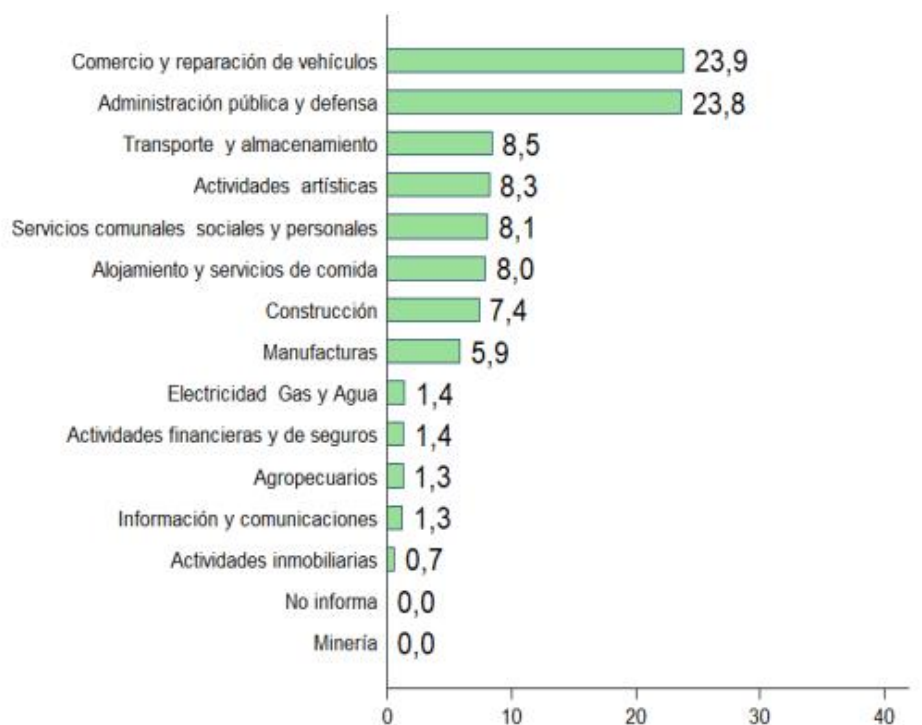
Teniendo en cuenta que un entorno es lo todo lo que envuelve a las organizaciones y conocerlo permite que la empresa realice estrategias para garantizar su permanencia en el mercado y de esta manera generar su crecimiento y desarrollo.

4.1 ENTORNO ECONÓMICO

- **Variable crecimiento económico**

La información suministrada en el boletín técnico DANE (2021) expone que la economía colombiana tuvo un incremento de 17,6 % en el segundo semestre del 2021 y en donde las actividades económicas más representativas fueron: El comercio, reparación vehículos automotores y motocicletas, transporte y almacenamiento, alojamientos y servicios de comida crecieron un 40,3%, las Industrias manufactureras un 32,5%. Por otro lado, las actividades artísticas, de entretenimiento y recreacionales y otras actividades de servicio creció un 83,8% (p. 3).

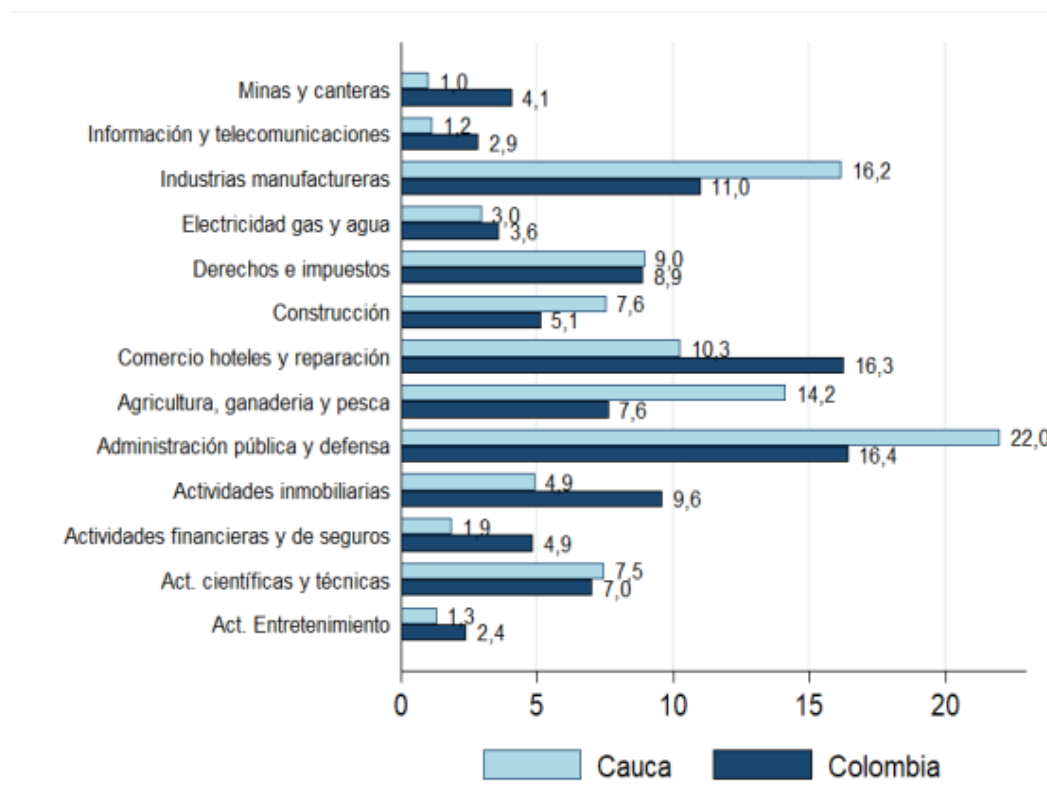
Figura 9. Participación ocupados según ramas de actividad económica



Fuente: (Oficina de Estudios Económicos, 2021, p. 13). Nota: los resultados expuestos en la gráfica se dan en participación porcentual.

La Oficina de Estudios Económicos (2021) en la grafica anterior exhibe que durante el trimestre junio-agosto de 2021, las actividades de comercio y reparación de vehículos fueron unas de las actividades de mayor participación representada en un 23,9 % respecto al total de ocupados de Popayán. Seguidamente de administración pública y defensa con un porcentaje de 23,8 % (p. 13).

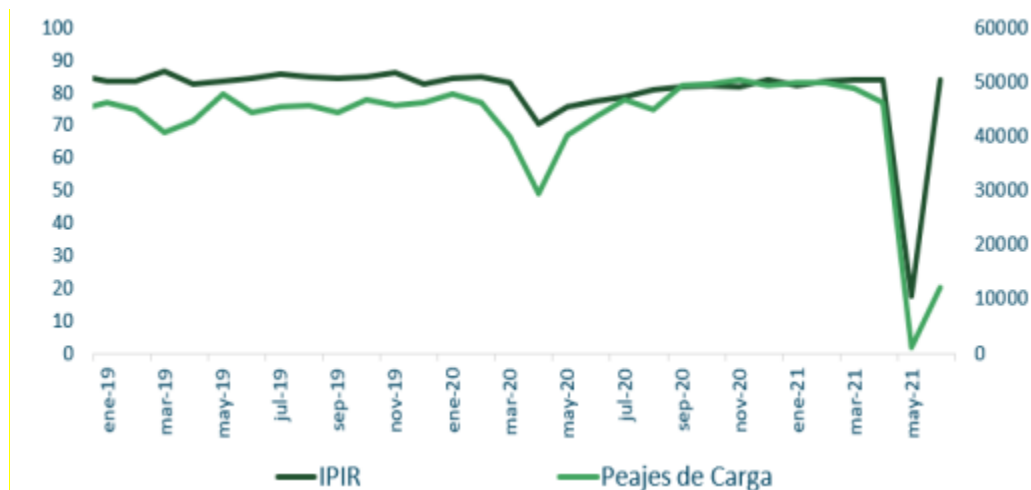
Figura 10. Composición sectoriales del PIB 2020



Fuente: (Oficina de Estudios Económicos, 2021, p. 11). Nota: los resultados expuestos en la gráfica se dan en participación porcentual.

En la gráfica anterior se realiza una relación del departamento versus el país en donde se puede observar que la administración pública y defensa es la actividad más representativa del departamento del Cauca y del país. El departamento está representado en un 22,0 % y el país con un 16,4%, seguidamente las industrias manufactureras para el departamento con un 16,2 % y a nivel nacional comercio hoteles y reparación con un 16,3%. Son las otras actividades más representativas

Figura 11. Señales en la industria departamental (Datos desestacionalizados y sin atípicos/niveles)



Fuente: (Indicador Mensual de Actividad Económica, 2021, p. 4).

El Indicador Mensual de Actividad Económica (2021) de acuerdo al Índice de Producción Industrial Regional del Cauca (IPIR), medido por el DANE, expone en la gráfica anterior una pendiente positiva: donde en el mes de mayo se evidencia un decrecimiento del 76,5%, pero en el mes de junio se registra un crecimiento, de una tasa de 8,4% en relación con el mismo mes del año 2020. Los impactos negativos de mayor trascendencia se relacionan a los bloqueos a la movilidad del suroccidente del país derivados por las manifestaciones y bloqueos, que impidieron la llegada de suministros de mercancías e insumos fundamentales para la producción del Departamento del Cauca (Indicador Mensual de Actividad Económica, 2021).

- **Variable inflación (incremento en los precios)**

El Banco de la República, define el fenómeno de la inflación como un incremento persistente a nivel de precios de los bienes y servicios más representativos de la canasta familiar.

Según el Informe de Política Monetaria presentado en el mes de julio 2021 con la crisis ocasionada por la pandemia, la inflación en el mes de abril tuvo un aumento debido a que esta situación dejó varias personas fallecidas, lo cual produjo que la economía sufriera un impacto negativo, sumándole a esto en el mes de mayo y junio se produjeron bloqueos en las carreteras y se presentaron problemas de orden público. Todos estos hechos produjeron el alza de los precios. Estos acontecimientos crearon un aumento significativo de los precios de los bienes y alimentos (párrafo 1).

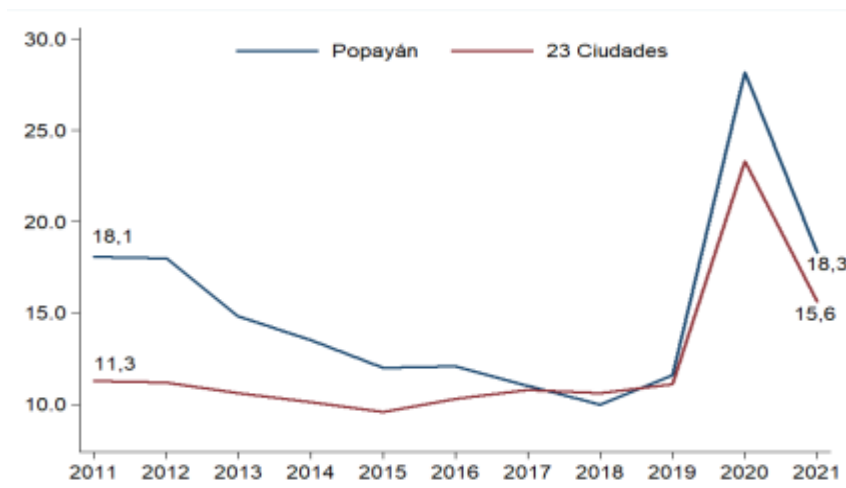
Además, la Cámara de comercio de Bogotá (2021) en su informe resalta que esta inflación trajo más dificultades hogares vulnerables y clase media, a lo cual quiere decir que las personas de ingresos bajos son las que están siendo más afectadas por el cambio en los precios. Debido a que en agosto en el año 2021 el IPC por nivel de ingresos fue: Pobres (5,1%), Vulnerables (5,2%), Clase media (4,7%) e Ingresos altos (3,4%) (p. 3).

- **Variable tasa de empleabilidad**

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2020) en su informe presenta que el mercado laboral ha sido uno de los grandes afectados con la crisis mundial causada por la COVID 19. La organización internacional del trabajo (OIT), registra una pérdida de puestos de trabajo de 345 millones a nivel mundial. Colombia, enfrenta una pérdida de puestos de trabajo de 1,5 millones, lo cual produjo que el ingreso de los hogares colombianos se redujera. Otra situación que hace más compleja este problema son los altos índices de informalidad que sufre este país. De acuerdo con el DANE, al cierre de mayo del 2020, la informalidad laboral en el país era del 48,3 % (p. 5).

El artículo expuesto en la revista Semana (2021) indica que el Departamento Administrativo Nacional y de Estadística (DANE), registra que la tasa de desempleo en Colombia en el mes de mayo fue del 15,6 %, esto se debe a que por la pandemia se tomaron medidas de distanciamiento social, que causaron pérdidas de empleos (Sección, economía, párrafo 6).

Figura 12. Comportamiento de la tasa de desempleo. Departamento de Cauca – Popayán
Trimestre móvil (jun-ago)



Fuente: (Oficina de Estudios Económicos, 2021, p. 14). Nota: los resultados expuestos en la gráfica se dan en participación porcentual.

La Oficina de Estudios Económicos muestra en la anterior gráfica, que durante el trimestre móvil junio-agosto de 2021, la tasa de desempleo de Popayán estuvo 3,3 puntos porcentuales por encima de la registrada en las 23 principales ciudades (pág. 14).

Tabla 4. Oportunidades y amenazas entorno económico

Evaluación de factores Externos – Económico							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
Crecimiento Económico			X		x		
Inflación			X		x		
Tasa de Empleabilidad				X		X	

Fuente: Elaboración propia.

4.1.1 Entorno Regional/Geofísico

Para la obtención de una responsabilidad social se tendrá que conocer la realidad local y regional del municipio en donde permitirá efectuar un diagnóstico y de esta manera poder conocer la realidad. Así mismo, con ello poder desarrollar procesos que involucre a todos los actores para el logro de un crecimiento económico que permita el mejoramiento y bienestar de las colectividades

El cabildo indígena se encuentra ubicado en la vereda Jerusalén en el Municipio de Santander de Quilichao, ubicado en el departamento del Cauca en la zona norte, este municipio tiene una población aproximada de 99.254 habitantes en el 2019.

- **Variable análisis territorial**

La información suministrada en la página web de la alcaldía indica que el Municipio de Santander de Quilichao dispone de una economía basada en el sector primario en donde se destaca el café, caña de azúcar, yuca y piña. Posee una zona industrial que gracias a la Ley de Páez se

incentiva la creación y el establecimiento de nuevas empresas que impulsaron la generación de empleo.

Además, su ubicación geográfica es favorable al sector debido a que este se encuentra cerca de Cali que es un gran punto de producción y consumo, también el Puerto de Buenaventura, los puertos de Yumbo y Buga.

En cuanto a la topográficamente hay dos zonas definidas:

La zona plana, donde se inicia el Valle geográfico del río Cauca y con explotaciones agropecuarias y tecnologías apropiadas. La zona de ladera: topografía ondulada suave, con diferencia de pisos térmicos que hacen que los establecimientos de actividades agropecuarias sean muy variados (Alcaldía Municipal Santander de Quilichao, 2021).

- **Variable ubicación y límites políticos**

El Municipio de Santander de Quilichao se encuentra ubicado en la zona norte del departamento del Cauca, a 97 Km al norte de Popayán y a 45 Km al Sur de Santiago de Cali, Valle del Cauca. Limita al Norte con los Municipios de Villarica y Jamundí, al Occidente con el Municipio de Buenos Aires, al Oriente con los Municipios de Caloto y Jambaló y al Sur con el Municipio de Caldono. Su extensión es de 597 Km², su posición geográfica es latitud Norte y 2° 23' 30" latitud Oeste, su altura sobre el nivel del mar es de 1.071 metros. Posee una extensión de 518 (Alcaldía Municipal Santander de Quilichao, 2021).

- **Variable sistema vial**

Según los datos obtenidos por la Alcaldía del Municipio de Santander de Quilichao en el año 2018, el municipio cuenta con las siguientes vías de acceso:

Terrestres: El municipio de Santander de Quilichao cuenta con una red vial compuesta por 350 km de vías rurales (secundarias y terciarias), vías sin pavimento que intercomunican las veredas entre sí y con la cabecera municipal.

Un alto porcentaje del sistema vial se encuentra en estado de conservación deficiente, en parte por ser vías sin conformación mecánica y sin adecuadas obras tales como cunetas y alcantarillas, pero también por un ineficiente sistema de mantenimiento.

Del total de la red vial rural, 90 km aproximadamente, son vías de carácter estratégico, es decir aquellas que intercomunican el Municipio con municipios vecinos y por las cuales se movilizan gran cantidad de carga y productos de las despensas agrícolas cercanas a la población.

La red terciaria, compuesta por vías veredales y ramales, tiene aproximadamente 260 km, existen además alrededor de 10 km de vías pavimentadas en los centros poblados veredales, tales como San Isidro, La Chapa, El Turco, El Palmar, San Antonio, San Rafael, entre otros.

En el área urbana se cuenta con un total de 88 km de vías (incluyendo el área urbana del corregimiento de Mondomo). De este total 53 km se encuentran pavimentados; el resto (35 km), se encuentran en vías conformadas o afirmadas, sin contar con aproximadamente 5 km de vías en proceso de entrega en nuevas urbanizaciones (Alcaldía Municipal Santander de Quilichao, 2021).

Tabla 5. Oportunidades y Amenazas entorno Regional/ Geofísico

Evaluación de factores Externos - Regional/ Geofísico							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
Análisis Territorial	x				x		
ubicación y límites políticos	x				x		
Sistema vial				x		x	

Fuente: Elaboración propia.

4.1.2 Entorno Sociocultural

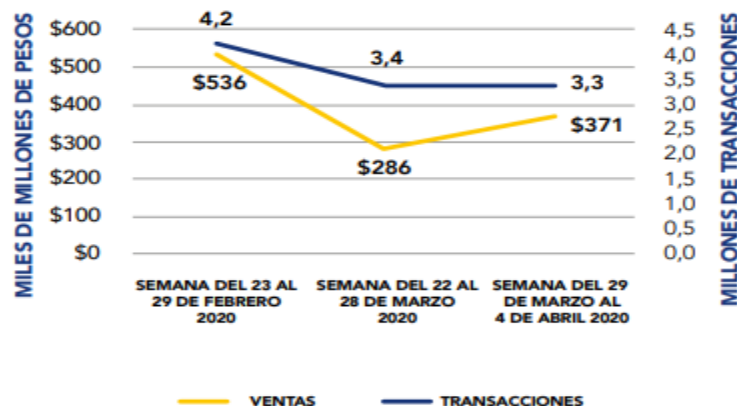
Este entorno hace referencia a las creencias, costumbres, educación entre otros factores. Sobre el cual un grupo de individuos se desenvuelven, en otras palabras, se relaciona con los valores sociales que se arraigan en un grupo social.

- **Variable Cambios Generacionales**

Con la pandemia se modificaron los hábitos de consumo de las personas debido a los grandes cambios que se generaron en la sociedad, uno de esos cambios se refiere a la digitalidad que permitió el aumento de los consumidores digitales.

Esta situación permitió un incremento de las plataformas digitales, que ayudaron al disminuir el impacto del distanciamiento social.

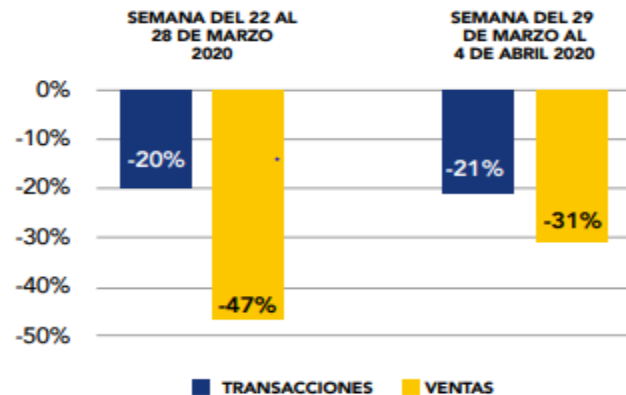
Figura 13. Compras realizadas y pagadas a través de internet



Fuente: (Camara Colombiana de Comercio Electronico, 2020, p. 2).

La gráfica muestra que, respecto a la última semana de febrero, el valor total de las ventas cayó, teniendo una disminución de 250 millones de peso lo cual generó una reducción en el ticket promedio el cual se refiere al valor promedio de cada venta ejecutada en un negocio. La semana del 29 de marzo al 4 de abril las ventas por internet subieron a \$ 371 millones de pesos, comparándola con la semana del 22 al 28 de marzo que fue de \$ 286 millones de pesos, lo cual indica se obtuvo un aumento de \$ 85 millones de pesos debido a que los colombianos están obteniendo productos de menor valor a través de internet. En cuanto a transacciones se mantuvieron estables con una participación de 3,3 miles de millones de pesos que se comprende entre la semana del 28 de marzo al 24 de abril del 2020.

Figura 14. Comportamiento del segmento de la economía digital en Colombia durante la pandemia



Fuente: (Camara Colombiana de Comercio Electronico, 2020, p. 2).

El reporte suministrado por Camara Colombiana de Comercio Electrónico (2020) y expuesto en la grafia anterior refleja que las compras realizadas y pagadas a través de einternet tuvieron una caída del 47% respecto a la última semana de marzo. Se presentó un crecimiento semanal del 29% en la primera semana de abril esto se debe al incremento del uso de las plataformas de comercio electrónico por el aislamiento preventivo y obligatorio que impuso el Gobierno Nacional cumpliendo con las medidas de distanciamiento social (p. 2).

En otras palabras, se podría decir que el comercio electrónico ha sido una herramienta clave para el suministro de los hogares colombianos y aunque no se refleja un aumento significativo esto puede ser por la falta de ingresos económicos ocasionado por pérdida de trabajos a causa de la pandemia.

En cuanto a los cambios generacionales que se producen en la sociedad son vitales para el desarrollo de esta, pero también contribuyen a la pérdida de identidad hablando en un contexto cultural.

En Colombia existen 68 lenguas nativas, pero con los cambios generacionales ha generado que las personas que hablan dicha lengua se estén extinguiendo. Los medios de comunicación las tecnologías han influido en este proceso. Es por ello que el cabildo tiene un proyecto educativo donde relaciona una educación enmarcada desde su cosmovisión concerniente con el conocimiento científico y tecnológico.

El proyecto educativo institucional "CONSTRUYENDO VIDAS DESDE EL TERRITORIO" es dirigido a Pre-escolar, Básica Primaria y con proyecciones a Básica Secundaria. En este proyecto se tiene contemplado la signatura para la conservación de la lengua Páez.

La propuesta educativa de la institución o centro educativo, responde a las necesidades particulares de las poblaciones, y se sintetiza en el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa, atendiendo las diferentes dimensiones del ser humano (cognitiva, física, psicológica, afectiva y trascendental), que promueve valores para la vida, la convivencia, la protección y cuidado del medio ambiente y salvaguarda los credos, etnias, lenguas maternas, tradiciones y costumbres (Cabildo Indígena Paéz Jerusalén, 2020, p. 17).

- **Variable Índices de Violencia**

El país afrontó dificultades estructurales que se manifiestan en pobreza que generalmente son asociados a factores como el desempleo, el desplazamiento forzado, grupos alzados en armas y el narcotráfico entre otro.

Vergara (2021) evidencia un aumento de masacres y homicidios acompañados de desplazamientos forzosos.

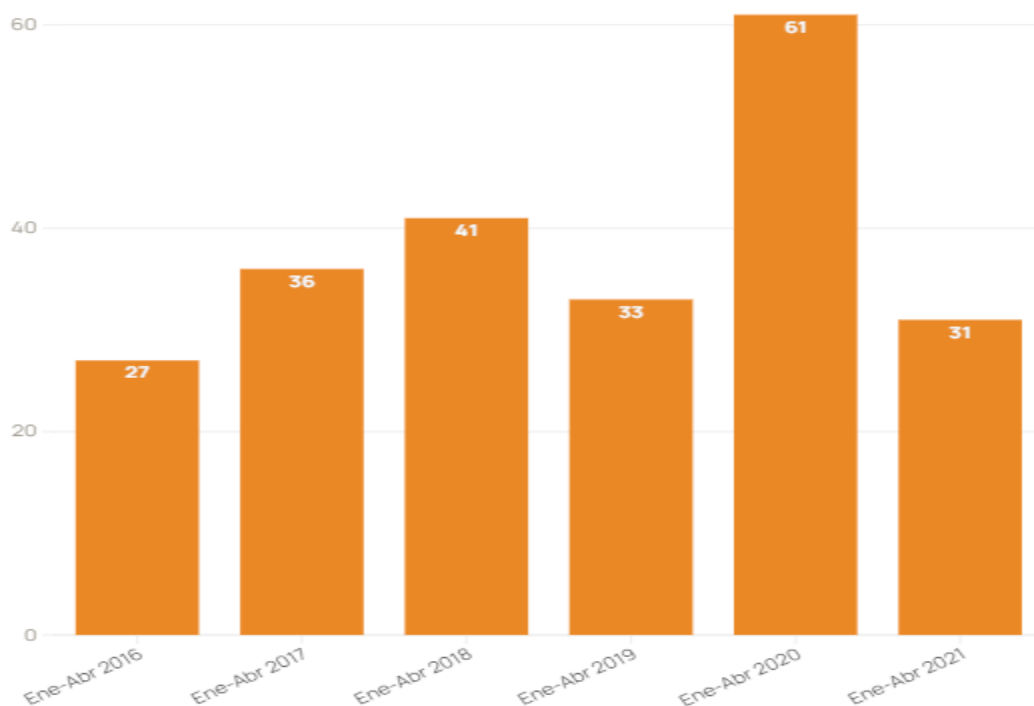
Aunque el gobierno haya empleado la fuerza pública, esto no ha traído seguridad para la población; al contrario, ha generado más violencia debido a que las fuerzas Militares al perseguir los grupos armados al margen de la Ley han creado un ambiente violento. Caso contrario se registró después de la firma del acuerdo de Paz en donde este porcentaje disminuyó (sección, publicaciones, párrafo 21).

Por ejemplo, en 2021, las capturas de sus miembros bajaron 14% en comparación con el primer cuatrimestre de 2020, y 63% con 2019. Los enfrentamientos entre los grupos armados no estatales también bajaron, especialmente en los departamentos de Nariño y Cauca, mientras que en el Bajo Cauca continúan en los mismos niveles. El predominio de una de las facciones armadas, los frágiles y localizados equilibrios de poder ilegal, y también la mayor presencia temporal de las Fuerzas Militares, son las explicaciones principales (Vergara, 2021).

Hay un gran aumento en las amenazas a los líderes sociales, cabe recalcar que no solo la violencia se presenta con homicidios se puede presentar de diferentes formas y una de ellas es la intimidación.

Dentro del cabildo se han presentado intimidaciones con los líderes sociales a tal punto que algunos de estos personajes tengan que buscar protección del gobierno.

Figura 15. Homicidios de Líderes Sociales en Colombia

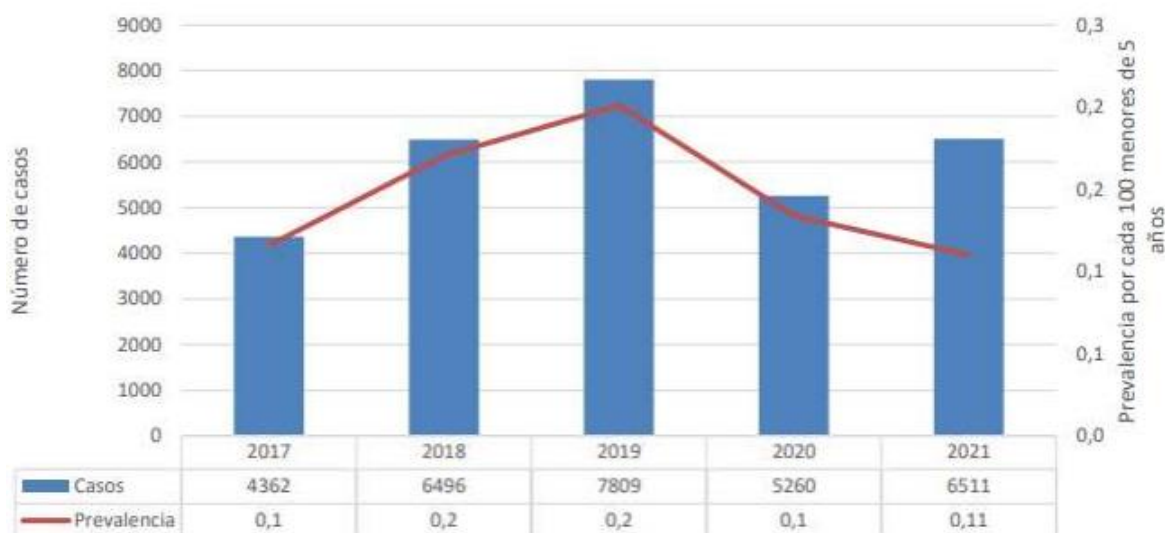


Fuente: En el 2021 la confrontación armada disminuye, pero la violencia contra civiles aumenta (Vergara, 2021, sección, publicaciones).

- **Variable estructuras culturales: Los alimentos y la nutrición**

Colombia padece problemas que transgreden en el crecimiento económico esto referido a la inestabilidad económica, social y política que se presenta. Es por ello que es de vital importancia formular acciones que logren el fortalecimiento para poder llegar a las poblaciones vulnerables y de esta manera poder atender sus necesidades.

Figura 16. Prevalencia de desnutrición aguda moderada y severa en menores de cinco años por semana epidemiológica, Periodo Epidemiológico II, Colombia 2017- 2021



Prevalencia de desnutrición aguda moderada y severa en menores de cinco años, Periodo Epidemiológico VI, Colombia 2017- 2021

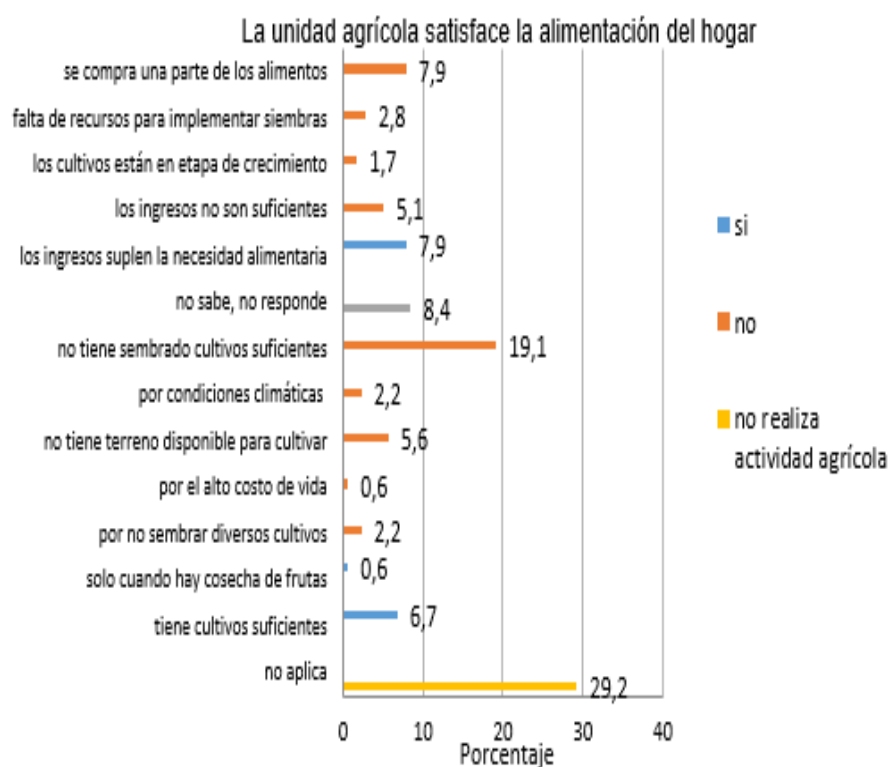
Fuente: Desnutrición aguda, moderna y severa en menores de 5 años (Arcila, 2021, p.2).

El informe sobre Desnutrición aguda, moderna y severa en menores de 5 años expuesto por Arcila (2021) da a conocer que en la encuesta Nacional de Situación Nutricional de Colombia, 560.000 niños menores de 5 años sufren de desnutrición crónica en Colombia y 15.600 padecen desnutrición aguda severa en donde una desnutrición severa puede ocasionar la muerte (p. 2).

Según el censo del año 2021 realizado al cabildo se evidencia que, el acceso a los alimentos de la mayoría de las familias los obtiene en la galería municipal de Santander de Quilichao, en los graneros, tiendas y supermercados. Respecto al 73.6% de las familias dedicadas a la actividad agrícola expresan que lo que produce o cultivan en sus

fincas no es suficiente para satisfacer sus necesidades alimentarias, en primer lugar por no tener sembrado cultivos suficientes, en segundo por comprar una parte de los alimentos y tercero por no disponer de terreno para cultivar; en contraste, el 21.3% manifiesta que su unidad agrícola satisface la necesidad alimentaria debido a los ingresos, otros por tener sembrado diversos cultivos y otros mencionan que solo en las épocas de cosechas (Menza, 2021, p. 18).

Figura 17. Satisfacción alimentaria en los hogares del Cabildo Indígena Páez Jerusalén por la unidad agrícola.



Fuente: Capitulo 2 Dianóstico Social, Económico, Ambiental, Cultural y Productivo de la comunidad Indígena Paéz Jerusaén (Menza, 2021, p.18).

El consumo de alimentos de las unidades familiares la mayoría consume por encima del 50% los nueve grupos alimenticios: cereales, legumbres, frutas, verduras, tubérculos, azúcares, aceites y grasas, leche y derivados lácteos, y carnes. De otro lado, en cuanto a la disponibilidad los grupos alimentarios que se consumen durante todo el año son los cereales, legumbres, verduras, tubérculos, azúcares, aceites/grasas y carnes; las frutas, la leche y derivados lácteos se consumen en su totalidad por temporada, y solo el 1.1% no consume leche ni derivados lácteos.

Por lo cual se considera que en general la comunidad Jerusalén consume una gran diversidad de alimentos, aunque en gran proporción no se obtengan de sus unidades agrícolas. Sólo el 24.2% tiene huertas en sus sistemas agrícolas (Menza, 2021, p.18).

Tabla 6. Oportunidades y Amenazas Entorno Sociocultural

Evaluación de factores Externos - Sociocultural							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
Cambios Generacionales	X					X	
Indices de Violencia			x		x		
Estructuras culturales: Alimentación y nutrición				x		x	

Fuente: Elaboración propia.

4 .1.4 Entorno Político/Legal

Se refiere al entorno que rodea a la organización en materia de legislaciones sobre las actividades empresariales.

- **Estabilidad Política**

La información suministrada por el Banco Mundial en Colombia (2021) destaca que en el periodo presidencial bajo el mandato de Iván Duque Márquez, que dio inicio desde el 7 de agosto de 2018 y terminará el 7 de agosto de 2022, este Gobierno tiene como objetivo fortalecer los pilares de legalidad, el emprendimiento, y la equidad, fundamentados en materia de: infraestructura, sostenibilidad ambiental e innovación. Por otra parte, gracias a la gestión fiscal y a una macroeconómica sensata desarrollada en años atrás, permitió un crecimiento ininterrumpido de la economía desde el 2000 y generó un área de políticas que permitieron responder a la crisis de la COVID-19 (párrafo 2).

Considerando que la crisis económica relacionada con la pandemia, afectó de una forma rigurosamente a Colombia, las acciones tomadas por el gobierno ayudaron a que la actividad económica se recupere rápidamente, logrando igualar los mismos niveles del mes de junio del 2021 con el 2019. Sumándole a la pandemia se presentaron restricciones de movilidad en abril y las protestas sociales en mayo lo cual afectó más este proceso de recuperación.

Con respecto a la productividad, el crecimiento de Colombia se ha frenado ya que la mayoría de exportaciones de este país depende del petróleo, lo cual hace que la economía dependa de factores externos. Otro punto que frena la economía es el alto índice de informalidad que existe en el país.

El efecto de la pandemia² provocó el cierre de planteles educativos, así que para continuar el proceso de aprendizaje el Gobierno implementó medidas como lo fue el aprendizaje a distancia, que afectó principalmente a familias de estratos bajos ya que estas no contaban con herramientas tecnológicas para este proceso. Otra alternativa del Gobierno fue el programa de transferencias de dinero llamado Ingreso Solidario y el programa de compensación de IVA a los hogares pobres, Todo esto con el fin de alivianar el impacto de la pandemia en estratos

² Pandemia según la OMS se refiere a una epidemia que se ha extendido por varios países en este caso se refiere a la Covid 19 donde esta organización la declaró como pandemia el 30 de enero del 2020.

bajos y contribuir con la pérdida de empleos que sufrieron las familias. Como resultado de estas decisiones se generó una menor actividad en el recaudo tributario y un el mayor gasto en salud, en medidas de emergencia produjo un incremento del PIB, lo cual produjo que el país disminuyera su inversión y como resultado el país perdió su grado de inversión.

El paro³ y la pandemia, la crisis social y el orden público afecto mayormente a los departamentos del Valle y Cauca.

Soler (2021) afirma que el que el Cauca ha sido la piedra de tropiezo para la economía de la región. Es decir, cuando empezó los bloqueos, la industria del norte fue la más afectada desde el primer día debido a que los trabajadores ni las materias primas podían movilizarse, ni el producto terminado. Lo cual género que se redujera hasta 70% la demanda. Situación que comparándola con la pandemia fue peor porque con la crisis de la Covid 19 la reducción de la demanda industrial fue de 45% o 50% (párrafo 2).

- **Variable política salarial y económica**

Según el artículo de la revista Bloomberg Linea (2021) el salario mínimo se da teniendo en cuenta dos variables clave: la inflación y la productividad. Para este año con la reactivación económica, se espera que a finales de 2021 una inflación del el 5%. Por lo que se espera que el aumento sea de un 6% (Sección, economía, párrafo 4).

En Plan de desarrollo de Santander de Quilichao 2020-2023 (2020), menciona que la economía del municipio proviene en gran parte del sector primario donde predomina los cultivos de café, la piña, la caña de azúcar y la yuca. Además, gracias a la ley Páez, existen empresas ubicadas en el parque industrial que son generadoras de empleos y aportan a la economía de este municipio (p. 120).

³ Bloqueos en las vías del departamento del cauca en el año 2021, que tuvo una duración de 45 días, donde se bloquearon vías por la comunidad campesina, incomunicando los municipios de Caldonio, Santander de Quilichao y Piendamó. La mesa de diálogo se llevó a cabo el 9 de junio donde integrantes del Consejo Regional del Cauca (CRIC) desbloquearon la vía Panamericana.

- **Variable Decretos y Leyes**

La Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 329, anuncia una protección especial para las comunidades indígenas.

Ley 89 de 1890 le da facultas a los Cabildos Indígenas para administrar lo relativo al gobierno económico de las parcialidades.

Con el decreto 1088 de 1993 la cual orienta de manera cómo se debe de gobernar en los cabildos indígenas:

Señalando en el artículo 2 que estas entidades son de carácter especial, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

Artículo 3: Desarrollo integral de las comunidades.

Artículo 4 Autonomía de los Cabildos o Autoridades Tradicionales Indígenas no se compromete por el hecho de pertenecer a una asociación.

Artículo 5 La constitución de las asociaciones de que trata este Decreto o la vinculación a las mismas, se hará con la manifestación escrita del Cabildo o Autoridad Tradicional Indígena, previo concepto favorable de los miembros de la comunidad de conformidad con sus usos y costumbres.

Artículo 6 contenido de los Estatutos en el cual los Cabildos y/o Autoridades Tradicionales Indígenas deberá regirse por los estatutos que contengan por lo menos los siguientes puntos:

- a) Nombre y domicilio.
- b) Ámbito territorial en que desarrollan sus actividades.
- c) Los Cabildos y/o Autoridades Tradicionales que la conforman.
- d) Funciones que constituyen su objeto y tiempo de duración.
- e) Aportes de los asociados, patrimonio y reglas para su conformación y administración.
- f) Órganos de dirección, vigilancia, representación legal, control y régimen interno.
- g) Normas relativas a la solución de conflictos que ocurran entre los asociados.
- h) Normas relativas a la reforma de los estatutos, retiro de los asociados, disolución, liquidación de la entidad y disposición del remanente.

Además de ello deberán tener un control fiscal sobre sus bienes estipulado en el artículo 7, El patrimonio y recursos financieros de la asociación sólo podrán ser destinados para el cumplimiento de los objetivos de la misma.

Artículo 8 control fiscal se refiere que cuando las asociaciones de que trata el presente Decreto manejen fondos o bienes de la Nación, el control fiscal corresponde a la Contraloría General de la República en los términos establecidos en el artículo 267 de la Constitución Política y a las Contralorías Departamentales o Municipales, cuando el origen de los recursos sean seccionales o locales.

Artículo 9 asamblea. La máxima autoridad de las asociaciones que regula este Decreto, será una asamblea cuya conformación y funciones será establecida por los estatutos que adopte la asociación.

Artículo 10 Naturaleza de los actos y contratos. Los actos y contratos de naturaleza industrial o comercial de las asociaciones de que trata el presente Decreto, se regirán por el derecho privado. En los demás casos se sujetarán a las normas sobre

asociaciones de entidades públicas conforme al Decreto 130 de 1976 y normas concordantes.

Artículo 11. registro de la asociación. Este Artículo se modificado por el artículo 35 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: Una vez conformada la asociación, deberá registrarse ante la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior y de Justicia, la cual informará de este hecho a los entes territoriales para efectos de facilitar la coordinación institucional.

Artículo 12. requisitos. Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: La solicitud de registro deberá contener los siguientes documentos:

Copia del acta de conformación de la asociación, suscrita por los representantes de cada cabildo asociado.

Copia del acta de elección y reconocimiento del Cabildo o autoridad indígena por la respectiva Comunidad.

Copia de los estatutos de la asociación.

Artículo 13. prohibiciones. Los Cabildos o Autoridades Tradicionales Indígenas que conformen las asociaciones de que trata el presente Decreto, no podrán vender o gravar las tierras comunales de los grupos étnicos o los resguardos indígenas, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 63 de la Constitución Política y demás normas concordantes.

Artículo 14. Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: En los aspectos no regulados, se aplicará el Decreto 2164 de 1995 y/o los usos y costumbres de los pueblos indígenas. En ningún caso se exigirán requisitos no previstos legalmente.

ARTÍCULO 14A. Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto Ley 252 de 2020. El nuevo texto es el siguiente: Para todos los efectos legales, se entiende que la Dirección General de Asuntos Indígenas del Ministerio de Gobierno corresponde a la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías del Ministerio del Interior. (Gobierno de Colombia, 2021).

Tabla 7. Oportunidades y Amenazas Entorno Político/Legal

Evaluación de factores Externos -Politico/Legal							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
Estabilidad Política			x		x		
Política salarial y económica		x				x	
Decretos y Leyes	x				x		

Fuente: Elaboración propia.

4 .1.5 Entorno Tecnológico

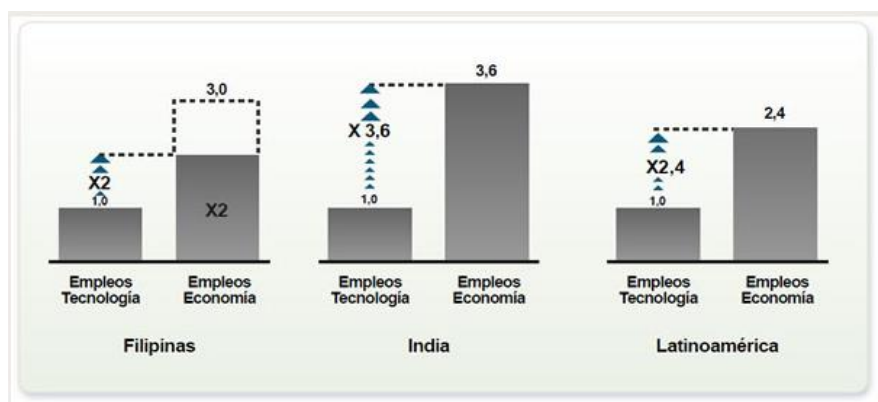
Este medio hace referencia a las oportunidades que se tiene el mercado en cuanto a conocimiento de las distintas formas de realizar las cosas ya sea en producción diseño entre otros.

- **Variable: El internet y las tecnologías**

En la página de la Gobernación del Cauca (2020) desarrolla un informe donde resalta la importancia que tiene las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para el desarrollo de los países, donde el uso del internet tiene beneficios debido a que aportan a la generación de empleo y la reducción de la pobreza.

Las TIC han generado economías de servicios, logrando que los empleos sean más competitivos internacionalmente y mejor remunerados.

Figura 18. Empleos indirectos generados en Latinoamérica, Filipinas e India



Fuente: (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020).

En la gráfica podemos visualizar que por cada nuevo empleo en la industria TIC se genera además empleos en otros sectores de la economía. Un ejemplo lo es Filipinas, que por cada nuevo empleo directo generado en esta industria genera entre 2 y 3 empleos adicionales en la economía. En la India, por cada nuevo empleo del sector TIC, se generan aproximadamente 3,6 empleos adicionales. Para los países latinoamericanos, se estima que este efecto multiplicador es de 2,42. Es decir, que por

cada nuevo empleo en el sector TIC, habrá entre 2 y 3 nuevos empleos adicionales generados en la economía (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020).

La Gobernación del Cauca presenta un proyecto de alto impacto en materia de TIC, con el objetivo disminuir la brecha digital existente. El proyecto contempla la Implementación de Centros Digitales Rurales, 20 mil computadores asignados por el Ministerio y 288 antenas, todo esto distribuidos en los 42 Municipios del departamento. Con este proyecto se intenta la reactivación económica, mejorando la calidad de vida de los Caucanos, en cuanto a la educación virtual, la telemedicina ya que con la pandemia se registró grandes debilidades. Se estima que el Cauca pasaría del 30% al 70% en conectividad (Gobernación del Cauca, 2020).

- **Variable tendencias de consumo**

El dato expuesto por la revista Portafolio (2021) indica que con la crisis enfrentada por la Covid 19 se generó un cambio en la vida de las personas como: Restricciones de movilidad que ocasiono que tanto las personas y empresas tuvieran que estudiar y adaptarse a herramientas digitales para mantener conectadas sin violar el distanciamiento social y así continuar sus actividades laborales, académicas y personales. Por ello en el año 2021 se generaron tendencia como:

1. Trabajo remoto: Consiste en conectarse por los medios digitales con el objetivo de continuar las actividades laborales.

2. Pagos en línea: El comercio electrónico es el actor principal, en donde a través de este se realizará los pagos en línea con el objetivo de minimizar el contacto físico,

3. Factura electrónica: Esta herramienta es de gran ayuda a las organizaciones porque evita el trabajo manual de entrega y recepción de facturas. Otro beneficio que tiene esta herramienta

es que ayuda a la administración y automatización de todas las facturas que emiten las compañías.

4. Ciberseguridad: La utilización de herramientas tecnológicas son indispensables, pero también generan que se cree un aumento de la seguridad, por la cantidad de información expuesta ya que las personas son más frágiles a sufrir fraudes, sustitución de identidad y hackeo de cuentas bancarias y personales. Por ello es fundamental fortalecer la seguridad de estas plataformas.

5. Firma electrónica: Es una herramienta que permite a acceder a documentos que son seguros y tienen validez jurídica. En otras palabras es semejante a la firma manual.

6. Almacenamiento en la nube: Este instrumento permite una mayor seguridad de la información y eficiencia, además evita el almacenamiento físico.

7. Identidad digital: Consiste en el reconocimiento facial y documental de entidades y establecimientos de comercio, con el fin de mitigar el riesgo de fraude y suplantación de identidad (párrafo 5).

El informe expuesto por RCN Radio (2021)

Menciona que el Cauca pretende conectar 27 localidades rurales que beneficiarán cerca de 23.800 personas quienes por primera vez accederán a internet móvil de alta velocidad. El propósito de este proyecto es de llegar, ampliar cobertura, el acceso a la tecnología y desarrollar ecosistemas digitales que impulsen la transformación social y digital que se requiere. Se llegará a 1088 municipios del país y con esta tecnología, se cubren 41 cabeceras municipales del Cauca (RCN Radio, 2021).

Dicho brevemente la tecnología es una gran herramienta para la transformación de vidas. A nivel industrial se logra potencializar la economía del país, al sumergir las empresas y negocios en un mundo digital, logrando de esta manera ampliar más su mercado. A nivel personal genera más oportunidades para educación virtual.

- **Variable Capacitación del personal**

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (2021) se evidencio un aumento del uso del Internet por parte de los colombianos, registrado de la siguiente manera: Jóvenes entre los 12 y 24 años (84.1 %), seguidos por los de 24 a 54 años (76.3 %). Además, las personas adultas están siendo más participativas en el uso de estas.

Los resultados del DANE expuesto en el año 2020, revelan que el aumento en el uso del Internet se registró de la siguiente: Para el trabajo (46,6 % y 45,8 %,) y educación (39,3 % en ambos casos) y entretenimiento la cifra es menor (14,1 %).

Otro dato suministrado por el DANE que reveló fue que los colombianos accedieron a Internet, el 13,2 % buscó información con entidades gubernamentales, y el 10,7 % realizó trámites con entidades de gobierno. Así mismo lo utilizaron para compra en línea de productos y servicios (16,5 %) (párrafo 1).

Actualmente, las TIC cuenta con 323 formadores digitales del Ministerio de las TIC dispersos en 27 departamentos haciendo ejercicios de alfabetización rural en el uso de internet. A la fecha ha capacitado a 23.233 colombianos, 1.929 de estos mayores de 65 años. Además, en el 2021 se destinó más de \$88.000 millones para la entrega de 106.000 equipos de cómputo en los 32 departamentos.

Y ante la existencia de un 19 % de empresas sin páginas web, el Ministerio de las TIC invitó a los emprendedores, empresarios y comerciantes, que incluso carezcan de Cámara de Comercio, a beneficiarse con alguno de los 100.000 dominios gratuitos que

este año está entregando (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2021).

Tabla 8. Oportunidades y Amenazas Entorno Tecnológico

Evaluación de factores Externos -Tecnológico							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
El internet y las tecnologías	X				x		
Tendencias de consumo	x				x		
Capacitación del Personal	x				x		

Fuente: Elaboración propia.

4 .1.6. Entorno Ambiental

Este entorno trata como la sociedad lleva su forma de vida relacionado con valores naturales, sociales y culturales que coexisten en una zona.

- **Variable Agricultura y el cambio Climático**

En referencia con el articulo expuesto por el Nuevo Siglo, (2021) el cambio climático es de gran preocupación por lo que se recomienda generar agricultura en menos extensión que permita aprovechar el suelo de una manera eficiente y que recuperar los bosques. Así mismo construir leyes que amparen la justicia ambiental y climática que permita la conservación ambiental en el futuro.

Se dice que la temperatura de la superficie terrestre seguirá en un gran aumento si no se toma medidas drásticas que disminuyan los impactos causados.

- **Variable Índice de Deforestación**

Luque (2021) con su reporte “Crece la deforestación en Colombia: más de 171.685 mil hectáreas se perdieron en el 2020” menciona que la mayor parte de reforestación que se produce en el país se encuentran en los Departamentos de Meta, Caquetá, Guaviare, Putumayo, Antioquia y Amazonía representando en un (70 %).

La Amazonía es considerado el pulmón del mundo, pero gracias a la deforestación ha causado la pérdida de la biodiversidad. Según la información expuesta en el reporte ha llegado a perder 98 mil hectáreas en 2019 a 109 mil en el 2020, un aumento de 11 mil hectáreas. Así mismo la deforestación en los Parques Nacionales a incrementado en un 2% (párrafo 1).

Las principales causas de deforestación se encuentran:

La praderización (talar el bosque para introducir pasto), el acaparamiento de tierras, seguida de las malas prácticas de ganadería extensiva, la infraestructura de transporte no planificada, los cultivos de uso ilícito, la extracción ilícita de minerales, la tala ilegal y la ampliación de la frontera agrícola en áreas no permitidas (Luque, 2021).

- **Variable Líderes Ambientales**

Según el informe presentado por Lizcano (2020) en Colombia el asesinato de líderes ambientales es muy alto, registrando en el año 2020, 64 casos de asesinato, convirtiéndolo en el país con mayor número de asesinatos de líderes ambientales en el mundo. Según la organización internacional Global Witness, Colombia registra el segundo lugar en Latinoamérica, después de Brasil (párrafo 2).

Cardona (2021) describe que según datos del Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz):

Entre el 1 de enero y el 11 de diciembre de 2020, 293 líderes habían sido asesinados en el país y se habían presentado 83 masacres hasta el 13 de diciembre, donde se asesinaron a 350 personas. Los departamentos más críticos fueron Antioquia (20 masacres), Cauca (13 masacres) y Nariño (9 masacres) (Cardona, 2021).

Además, el autor propone que el Gobierno debe de tomar medidas, como lo es efectuar un canal de comunicación entre las organizaciones ambientales y las comunidades de las regiones del país, con el objetivo de. Identificar las amenazas contra las organizaciones ambientales, deforestación y economías ilegales. Además, cambiar la estrategia de la militarización de los territorios que han provocado más agresiones y un aumento de homicidios (párrafo 5).

Tabla 9. Oportunidades y Amenazas Entorno Ambiental

Evaluación de factores Externos - Ambiental							
Variable	Oportunidad		Amenaza		Impacto		
	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Alto	Medio	Bajo
Variable Agricultura y el cambio Climático			x		x		
Índice de Deforestación			x		x		
Líderes Ambientales			x		x		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Dofa Cabildo Indígena Páez Jerusalén

DOFA CABILDO INDIGENA PÁEZ JERUSALÉN		
	Oportunidades	Amenazas
	O1- Tendencias de consumo debido a la crisis enfrentada por la covid 19	A1- Aumento de la Inflación.
	O2- El internet y las tecnologías, desarrollo de la industria TIC y masificación del uso de Internet.	A2- Altos Indices de Violencia en la Región.
	O3- Leyes y Decreto establecidas en la Constitución Política de Colombia en su artículo 329	A3- Estructuras culturales: Deficiente Alimentación y nutrición de la región
	O4- Capacitación del Personal por parte del Ministerio de las TIC	A4- Alto Índice de Deforestación.
Fortalezas		
F1- Altos compromiso con los Programa de responsabilidad social por parte del cabildo	F1-01 -Creación una página web.	F4-A1- Realizar proyectos para la captación de recurso financieros.
F2- Comunicación y Control Gerencial a través del reglamento interno.	F2-02 -Utilización las diferentes plataformas digitales para la optimización de los procesos manejados en la organización.	F2-A2- Realizar un plan de contingencia basado en temas de seguridad
F3- Acceso a capital cuando lo requiere por medio de proyectos	F3-03 Elaboración de un Blog informativo sobre los Leyes y Decretos .	F1-A3- Diseñar un plan de seguridad alimentaria para los hogares del cabildo
F4- Liquidez y disponibilidad de fondos internos	F4-04 Realizar capacitaciones constantemente al personal de cabildo.	F3-A4- Buscar apoyo de las entidades que lideren el proceso de reforestación, a través de incentivos forestales.
Debilidades		
D1 Ausencia de remuneración del Personal	D1-02- Conseguir recursos por medio de proyectos y con el remanente pagar los cabildantes.	D-3-A2 Efectuar capacitaciones para el reconocimiento de rutas de las distintas instancias y mecanismos para protección de los líderes sociales.
D2-de Falta infraestructura tecnológica	D2-03- Aprovechar las leyes expuestas por el gobierno Nacional que apoyen en Tecnología e Innovación.	D-2-A4 Realizar alianzas con las entidades que apoyan la reforestación para la adquisición de tecnología.
D3- Bajo Nivel Académico del talento Humano	D3-04 Crear programas o alianzas con entidades para la formación profesional de los integrantes del cabildo.	D-1-A1 Consolidar un programa de formación y capacitación en temas que busquen el fortalecimiento del cabildo.
D4- Baja capacidad de endeudamiento por su grado de insolvencia.	D4-01 Crear un fondo de emergencia con el objetivo de tener un respaldo ante situaciones futuras por medio de proyectos formulados antes diferentes estancias.	D4-A3 Buscar apoyo de empresas privadas a través de sus programas de responsabilidad social.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Descripción del cargo de Sabiduría de Anciano

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT FINZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR		
	Formato de descripción y perfil de cargo de Trabajo		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del cargo	Sabiduría de Anciano	Jefe inmediato	No aplica
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Brindar apoyo espiritual para la comunidad en búsqueda del equilibrio y la armonía.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Participar activamente en las asambleas programadas			
Realizar la oración antes y después de las asambleas.			
Brindar apoyo espiritual a los directivos del cabildo			
Transmitir sus conocimientos con la comunidad.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
N.A			
OTROS REQUERIMIENTOS			
Este puesto requiere que la persona entienda, escriba y hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud.			
Ser honesto.			
Tener espíritu de servicio.			
Estar dispuesto al trabajo.			
Estar comprometido con su comunidad.			
Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría		Si Tiene	Observaciones
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró			
Firma		Puesto	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Descripción del cargo de la Asamblea General

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F’INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.	
		Formato de descripción y perfil de cargo de Trabajo	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del cargo	Asamblea General	Jefe inmediato	No aplica
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	No aplica
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Son veedores de las gestiones del consejo del cabildo indígena Páez Jerusalén.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Participar activamente en las asambleas programadas, Realizar tareas asignadas por la autoridad. Consultar la autoridad indígena para sus proyectos personales, familiares, comunitarios. Realizar la contribución solicitada por el cabildo. Ser veedores en las gestiones del consejo y cabildo.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
N.A			
OTROS REQUERIMIENTOS			
Este puesto requiere que la persona entienda, escriba y hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Tener espíritu de servicio. Estar dispuesto al trabajo. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Información Confidencial.			
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Descripción del cargo de Gobernador

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.		
Formato de descripción y perfil de puesto de Cargo			
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del cargo	Gobernador	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Asamblea General
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Es el Representante legal del cabildo reconocido por la Asamblea General quien velará por de los Derechos Fundamentales de su pueblo indígena.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Realizar convenios con entidades Públicas y/o Privadas para el desarrollo socioeconómico y sociocultural de la comunidad definitiva de esta cargo. Proteger y velar por el buen uso de los recursos naturales y medio ambiente. Presentar un informe general semestral a la comunidad indígena del cabildo. Dirigir los proyectos sociales para la comunidad con responsabilidad, transparencia, democracia y equidad. Hacer cumplir las disposiciones legales, leyes, normas nacionales e internacionales, reglamento interno y Plan de Vida. Organizar y capacitar comités para orientar a los censados. Convocar a la Asamblea a reuniones ordinaria y extraordinaria con 5 días de anticipación. Denunciar la persecución en contra de la comunidad ante los organismos de Derechos Humanos o entes gubernamentales de su competencia. Denunciar ante las autoridades competentes de la ley ordinaria a comuneros indígenas del cabildo y de otros cabildos que sin autorización legal de la Autoridad Tradicional Indígena invaden espacios públicos y privados. Realizar la consecución y repartición equitativa de tierras a las familias marginadas que no poseen tierra mediante los programas de dotación que el Estado tenga para la parcialidad indígena. Gestionar la inversión de proyectos productivos en infraestructura, salud, educación, medio ambiente, viviendas, saneamiento básico y otros. Administrar la Etnoeducación de la comunidad indígena Jerusalén de acuerdo al Decreto 2500 del año 2010. Fortalecer los usos, costumbres, tradiciones y creencias practicando los ritos sagrados en lugares sagrados, ceremonias, asambleas, matrimonios, grados, cumpleaños, dedicaciones de niños, bautizo. Coordinar el comité de cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto libertad de expresión.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
Este puesto requiere que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Tener habilidades Gerenciales Ser honesto. Tener espíritu de servicio. Estar dispuesto al trabajo. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Revisión de Documentos			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Realizar inducción			
Disponibilidad de tiempo			

Elaboró		Firma		Puesto	
---------	--	-------	--	--------	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. Descripción del cargo del Asesor Jurídico

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDIGENA “YATSCA PJEUN U’WAJAS YAKNISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F’I’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA.		
	SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR		
	Formato de descripción y perfil del cargo.		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Asesor Jurídico	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Es el delegado por la Asamblea general del cabildo para el manejo de los temas judiciales de la organización.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Revisión de documentos legales. Ayudar al cabildo a responder legalmente antes las autoridades Asesorar al cabildo en cuanto la actualización de nuevas normativas legales. Responsabilidad ante situaciones legales del cabildo que requieran representación jurídica.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Profesional derecho o estudiante de este programa mínimo noveno semestre.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Documentos			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Realizar inducción			
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró			
		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Descripción del Cargo de la Secretaria

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Û WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.		
	Formato de descripción y perfil del cargo		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Secretaria	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Prestar apoyo administrativo a la Junta Directiva para el logro óptimo y funcionamiento del cabildo.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Citar las familias a las actividades de la autoridad indígena cuando la autoridad tradicional lo solicite.			
Realizar las actas de las reuniones y Asambleas			
Administrar la agenda del Gobernador			
Manejar el Archivo			
Apoyar el comité de banco de proyectos.			
Atender al público en general.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller Académico.			
Manejo de herramientas ófimáticas.			
Tener excelente redacción y ortografía.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud.			
Ser honesto.			
Estar dispuesto al trabajo.			
Tener espíritu de servicio.			
Estar comprometido con su comunidad.			
Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Materiales, herramientas o equipos			
Manejo de documentos			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Realizar inducción			
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró			
Firma		Puesto	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. Descripción del cargo del Tesorero

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.	
		Formato de descripción y perfil de puesto del Cargo	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Tesorero	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Salvaguardar los recursos financieros que le asignan a la comunidad, las Entidades gubernamentales y ONGS.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Control de Gastos e ingresos. Manejo de la cuenta Bancaria en conjunto con el Gobernador. Registra ingresos y egresos en el libro de contabilidad . Realizar informes de los recursos Financieros Apoyar el comité de salud, producción y medio ambiente			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller Académico			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes . Habilidad en el manejo de las operaciones matemáticas básicas.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Materiales, herramientas o equipos			
Dinero y documentos			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. Descripción del cargo de Capitán

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT FĪ’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.	
Formato de descripción y perfil del cargo			
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Capitán	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Gestionar la logística de las reuniones para que el personal sean atendido, entregar citación y documentación que requieran las entidades por parte de una familia del cabildo.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Entregar las citaciones a las familias que estén solicitadas por alguna entidad			
Recojer documentación solicitada por entidades de las familias requeridas.			
Adecuar el lugar de reuniones			
Realizar el conteo de las personas en las reuniones para gestionar la atención de estas.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller académico			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Materiales, herramientas o equipos			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró	Firma	Puesto	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18. Descripción cargo del Fiscal

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ ñ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.		
	Formato de descripción y perfil del Cargo		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Fiscal	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Asamblea General
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL PUESTO			
Su función es vigilar que las funciones de los directivos de la autoridad tradicional indígena se cumplan y promover información sobre los intereses de tesorería ante la comunidad.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Verificar que se cumpla el plan de vida, el reglamento interno y planes del cabildo.			
Verificar que la Administración los recursos de los proyectos se desarrollen de manera correcta.			
Tiene la potestad de juzgar de acuerdo a la Ley y al Reglamento interno del cabildo y en caso de que se genere un mal manejo de recursos,			
Apoyar el comité de KU'SH KIWE F'NZENISA'S PJU'PSAAT (SEGURIDAD TERRITORIO INDIGENA).			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Minimo titulo de bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. Descripción del cargo Comisario Mayor

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.		
	Formato de descripción y perfil del cargo		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Comisario Mayor	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Su función es hacer cumplir la contribución solicitada a la comunidad y sanciones designada por la Autoridad Tradicional Indígena.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Supervisar al personal que este envuelto en un caso infracción de las normas del reglamento interno y si es el caso hacer el cumplimiento de la Ley ordinaria.			
Racaudar la contribución económica y/o especie de la Asamblea General.			
Dirigir el comité de vivienda, familia, vestido y alimentación			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Mínimo título de bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Información Confidencial			
Disponibilidad de tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20. Descripción del cargo Comisario Menor

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA "YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA" CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.			
	Formato de descripción y perfil de cargo			
DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
Fecha de Elaboración		Versión	1	
Nombre del puesto	Comisario Menor	Jefe inmediato	Asamblea General	
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador	
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO				
Su función es hacer cumplir la contribución solicitada a la comunidad y sanciones, designada por la Autoridad Tradicional Indígena.				
FUNCIONES PRINCIPALES				
Supervisar al personal que este envuelto en un caso infracción de las normas del reglamento interno y si es el caso hacer el cumplimiento de la Ley ordinaria.				
Racaudar la contribución económica y/o especie de la Asamblea General.				
Apoyar el comité de territorio, justicia, tribunal de justicia (conciliación) organización política administrativa.				
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS				
Bachiller Académico				
OTROS REQUERIMIENTOS				
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.				
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES				
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.				
RESPONSABILIDADES				
Categoría	Si Tiene		Observaciones	
Supervisión de personal				
Información Confidencial				
Disponibilidad de Tiempo				
Elaboró		Firma		Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21. Descripción de cargo Alcalde Mayor

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO, SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.		
Formato de descripción y perfil del cargo			
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Alcalde Mayor	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Vigilar que las funciones de los directivos de la autoridad tradicional indígena se cumplan y solicitar información sobre intereses de tesorería ante la comunidad.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Verificar que las familias estén presente en las reuniones.			
verificar que los sancionados se les apliques las normas internas o la ley ordinaria si se requiere.			
Apoyar el comité de vivienda, familia, vestido y alimentación.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22. Descripción de cargo Alcalde Menor

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.	
		Formato de descripción y perfil del cargo	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Alcalde Mayor	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Vigilar que las funciones de los directivos de la autoridad tradicional indígena se cumplan y solicitar información sobre los intereses de tesorería ante la comunidad.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Verificar que las familias estén presente en las reuniones. verificar que los sancionados se les apliques las normas internas o la ley ordinaria si se requiere. Apoyar el comité de vivienda, familia, vestido y alimentación.			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Contactos internos y externos			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23. Descripción del cargo Alguacil

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA“YATSCA PJEÑ Ũ’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR.	
Formato de descripción y perfil del cargo			
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Alguacil Mayor	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Es designado por la Autoridad Tradicional Indígena para prestar vigilancia a las personas que esten involucradas en un delito.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Será el encargado de vigilar y cuidar a la persona implicada en un delito.			
Apoyar el comité de salud, producción y medio ambiente			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Bachilller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud. Ser honesto. Estar dispuesto al trabajo. Tener espíritu de servicio. Estar comprometido con su comunidad. Ser transparente en el uso de los recurso.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene		Observaciones
Supervisión de personal			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

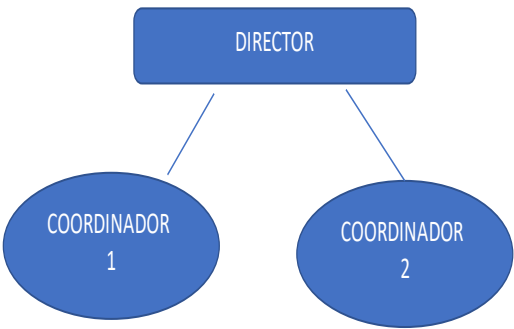
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Descripción del Cargo Alguacil Menor

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA "YATSCA PJEUÑ ũ'WAJAS YAKÑISA" CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR		
	Formato de descripción y perfil del cargo		
DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del puesto	Alguacil menor	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Estratégico	Supervisado por	Gobernador
PROPÓSITO O FINALIDAD DEL CARGO			
Es designado por la Autoridad Tradicional Indígena para prestar vigilancia a las personas que esten involucradas en un delito.			
FUNCIONES PRINCIPALES			
Será el encargado de vigilar y cuidar a la persona implicada en un delito.			
Apoyar el comité de Banco de Proyectos			
REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS			
Mínimo título de bachiller Académico.			
OTROS REQUERIMIENTOS			
En este cargo será opcional que la persona entienda, escriba o hable la lengua Paéz, Temeroso del creador, indígena con virtud, aborrecedor de la avaricia y conocedor de leyes.			
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y APTITUDES			
Gozar de buena Salud.			
Ser honesto.			
Estar dispuesto al trabajo.			
Tener espíritu de servicio.			
Estar comprometido con su comunidad.			
Ser transparente en el uso de los recursos.			
RESPONSABILIDADES			
Categoría	Si Tiene	Observaciones	
Supervisión de personal			
Información Confidencial			
Disponibilidad de Tiempo			
Elaboró		Firma	Puesto

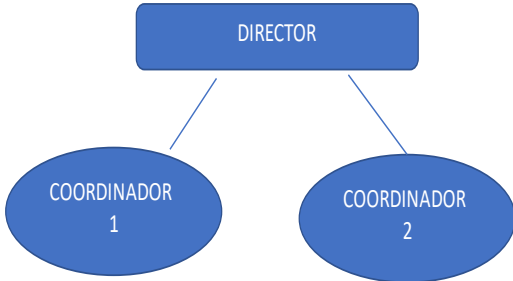
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25. Comité Medio Ambiente

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ ũ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT FI'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Medio Ambiente.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar proyectos y programas agroambientales con la alcaldía municipal de Santander de Quilichao.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover y difundir Proyectos Ambientales.			
Gestionar capacitaciones para manejo de residuos solidos.			
Promover la participación de las organizaciones relacionadas con el medio ambiente (CRC, Humata, etc)			
Gestionar programas de medio ambiente que beneficie a la comunidad Jerusalén.			
Impulsar actividades donde se promueva el cuidado y la protección del ambiente			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
 <pre> graph TD Director[DIRECTOR] --- C1([COORDINADOR 1]) Director --- C2([COORDINADOR 2]) </pre>			
Elaboró		Firma	Puesto

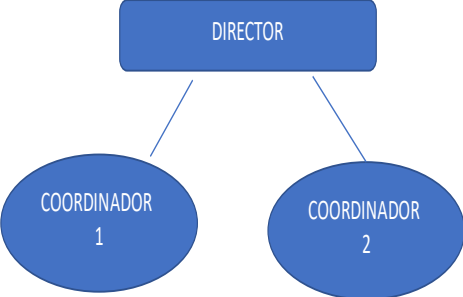
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26. Comité de Justicia, derechos humanos y Organización política administrativa

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUN Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR		
Fecha de Elaboración		Fecha de Revisión	
Nombre del Comité	Comité de Justicia, derechos humanos y Organización política administrativa.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Apoyar y orientar a los asociados en cuanto a temas legales y entendimiento de sus derechos.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Brindar asesorías legales			
Capacitación del personal sobre leyes y decretos.			
Analizar y dar a conocer los mandatos en materia de la jurisdicción especial indígena, con los mandatos de la justicia ordinaria para ponderar el debido proceso y otorgar los derechos correspondientes.			
Denunciar si es el caso la persecución a la indígena ante los organismos de Derechos Humanos o entes gubernamentales.			
Denunciar ante las autoridades competentes de la Ley Ordinaria comuneros indígenas del cabildo y de otros cabildos que estén realizando actos indebidos.			
Crear estrategias para dar a conocer el reglamento interno a los asociados.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
 <pre> graph TD DIRECTOR[DIRECTOR] --- C1([COORDINADOR 1]) DIRECTOR --- C2([COORDINADOR 2]) </pre>			
Elaboró		Firma	Puesto

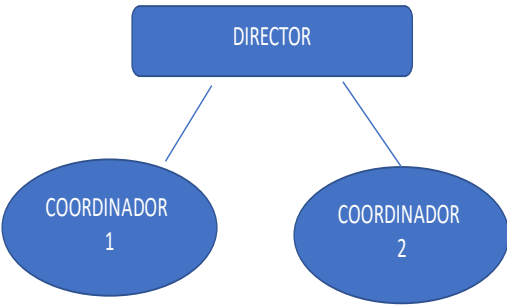
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27. Comité de Etnoeducación

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA“YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÄT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Etnoeducación.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar que los integrantes del cabildo obtengan una etnoeducación con ciencia y tecnología de calidad a través de capacitaciones que mejoren el nivel académico de los integrantes del cabildo.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover y difundir capacitaciones.			
Gestionar Alianzas con instituciones educativas (SENA)			
Ejecutar el plan anual de actividades para la obtención de recursos.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

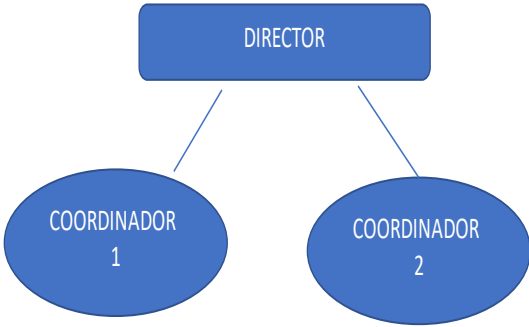
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28. Comité de cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de cosmovisión, cosmogonía, libertad de culto.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Planificar y consolidar una cosmovisión con raíces ancestrales de sabiduría en las 4 dimensiones: física, psicológica, espiritual y social, que permita personas conscientes de su cultura.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Realizar talleres para promover la libertad de expresión de la comunidad y garantizar la libertad de culto de los asociados.			
Gestionar talleres para el fortalecimiento de la autoestima y crecimiento personal.			
Ejecutar el plan anual de actividades para conservación de la identidad cultural.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

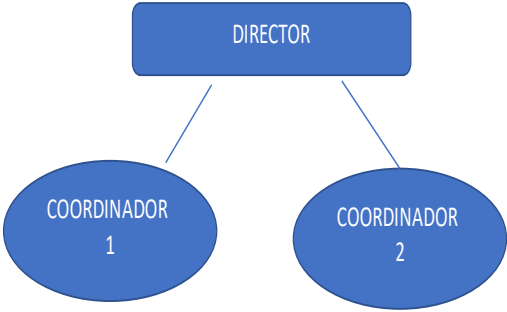
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29. Comité de vivienda, familia, vestido y alimentación

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Vivienda, familia, vestido y alimentación.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar viviendas dignas de acuerdo al contexto cultural , fomentando el bienestar y organización en la familia.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Realizar capacitaciones a mujeres y hombres en las habilidades de modisterías, sastrería, para el fortalecimiento de los tejidos como chumbes, sombreros y otras artes.			
Gestionar capacitaciones sobre la culinaria tradicional de alimentos nutritivos tradicionales para proteger la salud de la persona indígena y evitar el consumo de enlatados, conservantes y alimentos transgénicos.			
Crear estrategias para que tanto mujeres y hombres conserven sus modalidades en el vestir tradicional.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
 <pre> graph TD DIRECTOR[DIRECTOR] --- COORDINADOR1([COORDINADOR 1]) DIRECTOR --- COORDINADOR2([COORDINADOR 2]) </pre>			
Elaboró		Firma	
		Puesto	

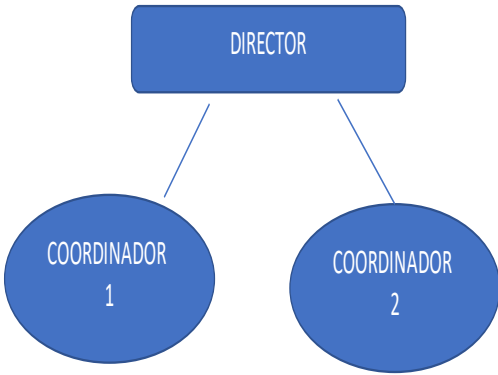
Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Comité de Producción

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Producción.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Conocer y fortalecer las técnicas heredadas por los antepasados, como lo es utilizar las fases de la luna incluyendo también las técnicas profesionales de la ciencia en la producción agrícola.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover y difundir conocimientos sobre técnicas de siembra.			
Gestionar capacitaciones para manejo de residuos.			
Realizar capacitaciones sobre técnicas y manejo de cultivos (plagas, abonos etc)			
Gestionar proyectos productivos			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

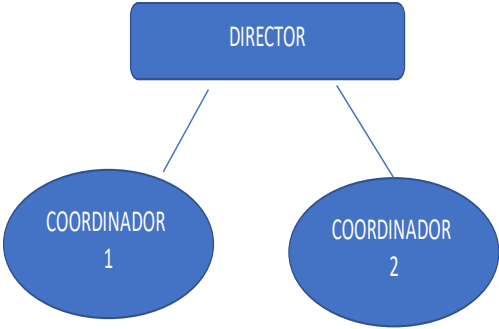
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31. Comité de Salud

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT FĪ'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILCHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Salud.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar proyectos y programas salud con lentidades del orden municipal, departamental y nacional			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Gestionar capacitaciones para manejo de enfermedades.			
Promover la participación de las organizaciones realacionadas con la salud.			
Impulsar actividades de salud (brigadas) enfocadas a la prevención de enfermedades en la comunidad			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

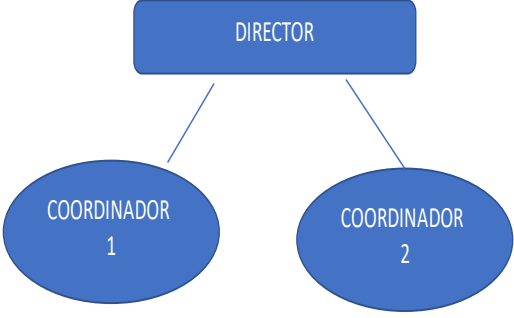
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32. Comité de Banco de proyectos

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ ũ’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT FI’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Banco de proyectos	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar y supervisar los proyectos emitidos por los comites.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Establecer estrategias de comunicación con los comités			
Supervizar y analizar la viabilidad de los proyectos desarrollados por los comités.			
Realizar capacitaciones para la elaboración de proyectos con entidades correspondientes.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

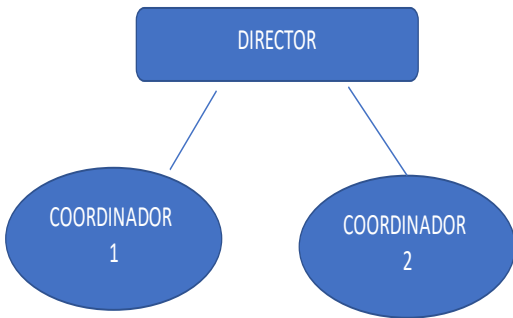
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33. Comité de Seguridad del territorio

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Seguridad del territorio	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Velar por el orden y seguridad del territorio			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Establecer estrategias de comunicación con los asociados			
Crear planes de seguridad ante fenómenos naturales			
Brindar protección en el territorio ante personas extrañas y si es el caso denunciar ante las autoridades competentes.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

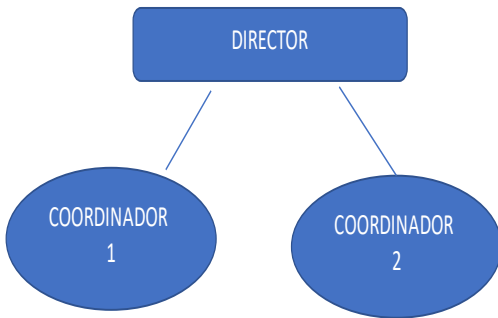
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 34. Comité de Jóvenes

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Jóvenes.	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar proyectos y programas con el fin de involucrar a los jóvenes con la entidad.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover espacios de participación para los jóvenes del Cabildo			
Establecer estrategias para que los jóvenes participen en el diseños de proyectos y programas dirigidos a la juventud.			
Realizar actividades recreativas para Involucrar a los jóvenes de la comunidad.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

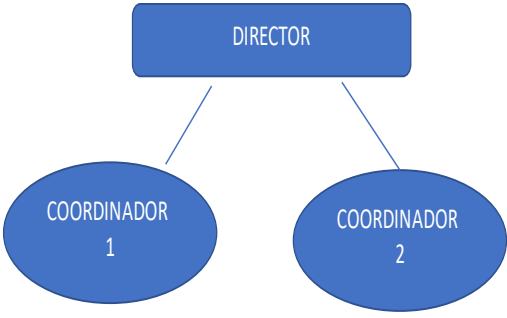
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35. Comité de Mujeres

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÃT F’I’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Mujeres	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Apoyar a las mujeres a través de programas de promoción y educación sobre temas relacionados con el género.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la planificación de proyectos productivos.			
Gestionar capacitaciones sobre temas como la discriminación, violencia, empoderamiento, entre otros; de la mujer			
Promover la participación de las organizaciones que apoyen a la mujer			
Gestionar programas sobre el cuidado de la salud de la mujer.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

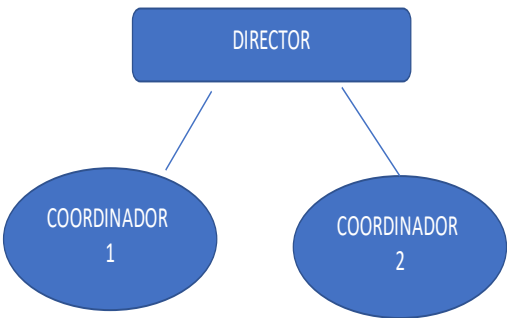
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36. Comité de Cultura, Recreación y Deporte

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ ũ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Cultura, Recreación y Deporte	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Fortalecer y conservar los usos y costumbres, tradiciones, creencias y prácticas deportivas del cabildo Páez Jerusalén.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Realizar la programación anual para incentivar el deporte y la conservación de la cultura			
Realizar actividades culturales como mingas, trabajos de mano de cambio, aconsejar los menores de edad, asambleas comunitarias, pedida de mano, celebración de matrimonios, celebración de bautizos.			
Gestionar capacitaciones para aprendizaje de la lengua materna (nasa Yuwe)			
Impulsar actividades donde se promueva el Deporte			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
			
Elaboró		Firma	Puesto

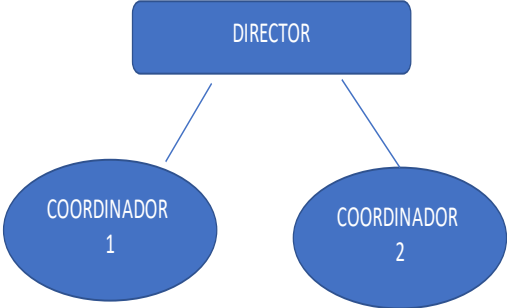
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37. Comité de Cocina

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Õ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Cocina	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar la logística en temas de alimentación y bebidas en los eventos programados por el cabildo			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Llevar un control de inventario de los ingredientes para la elaboración de las comidas y bebidas.			
Seleccionar menú adecuado según la actividad			
Organizar las comidas en horarios apropiados.			
Determinar el tipo de servicio que se requiere (Minga , Asamblea).			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
 <pre> graph TD DIRECTOR[DIRECTOR] --- COORDINADOR1([COORDINADOR 1]) DIRECTOR --- COORDINADOR2([COORDINADOR 2]) </pre>			
Elaboró		Firma	Puesto

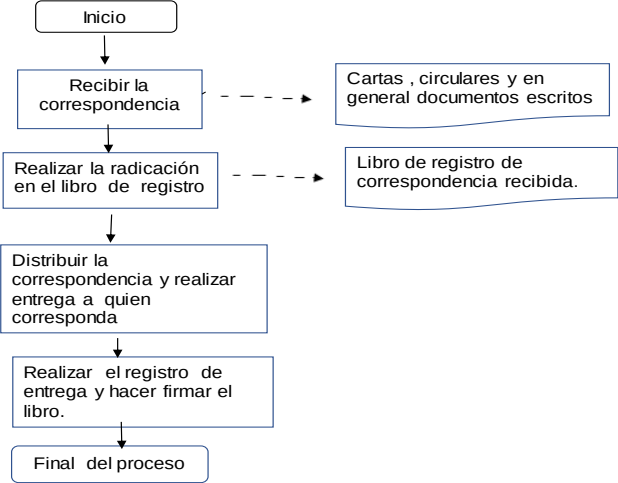
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38. Comité de Infraestructura

	AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ ũ’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WĀT F’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.		
Fecha de Elaboración		Versión	1
Nombre del Comité	Comité de Infraestructura	Jefe inmediato	Asamblea General
Proceso al que pertenece	Apoyo	Supervisado por	Gobernador
FINALIDAD DEL COMITÉ			
Gestionar proyectos y programas para el mejoramiento de vivienda de los asociados y sede.			
ACTIVIDADES A REALIZAR			
Promover proyectos para el mejoramiento de la infraestructura o adquisición de vivienda propia.			
Realizar el cuidado y mantenimiento de las instalaciones de la sede de la escuela.			
Gestionar los recursos ante el Gobierno Local, Departamental y/o Nacional; que se requieran para el mantenimiento de infraestructura educativa.			
Presentar a la Asamblea un informe detallado de las obras realizadas.			
ESTRUCTURA DEL COMITÉ			
 <pre> graph TD DIRECTOR[DIRECTOR] --- COORDINADOR1([COORDINADOR 1]) DIRECTOR --- COORDINADOR2([COORDINADOR 2]) </pre>			
Elaboró		Firma	Puesto

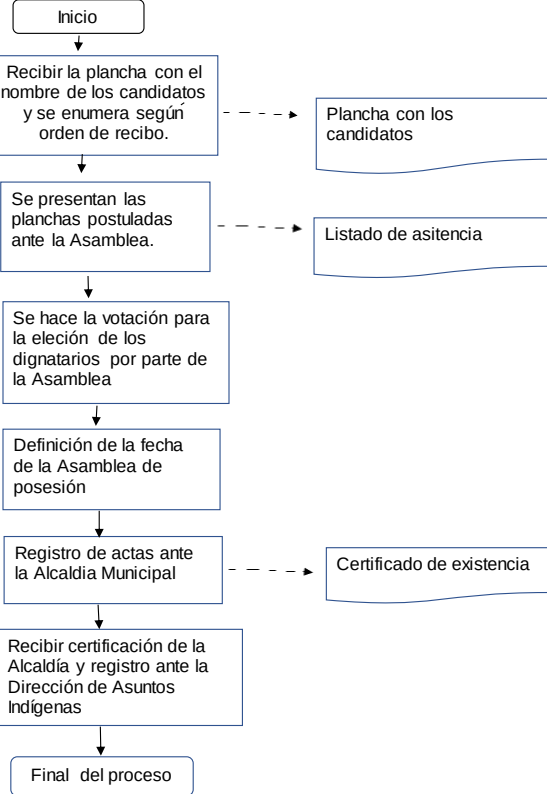
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 39. Proceso de correspondencia Recibida y despachada

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEÑ ũ WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Directiva	Responsable	Secretaría
Proceso	Poceso de correspondencia Recibida y despachada	sub procesos	
Objetivo			
Llevar control de la correspondencia recibida y despachada.			
Alcance			
Aplica para todos los documentos recibidos y despachados por el Cabildo.			
Diagrama de flujo	Descripción	Responsable	Documento de Referencia
	1) Se Realiza la radicación de documento recibido o despachado 2) Después de realizar la radicación se realiza el registro en el libro correspondencia recibida o despachada 3) Después de radicado y registrado el documento se realiza su entrega a su destinatario. 4) Se hace firmar al destinatario en el libro de control.	 Secretaria Secretaria Secretaria Secretaria	 Libro de registro de correspondencia recibida y despachada
Elaboró		Firma	Puesto

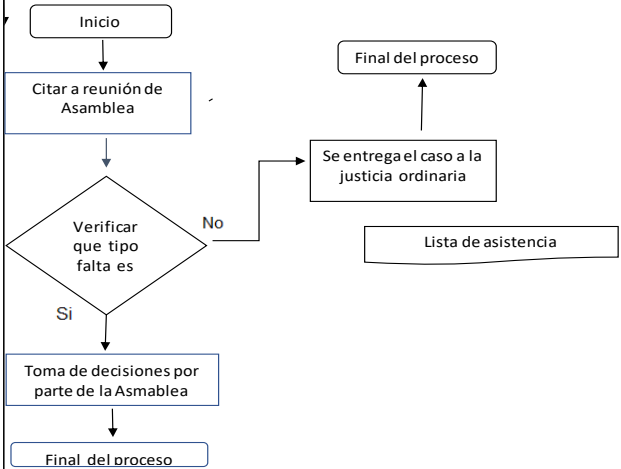
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 40. Proceso de criterio de selección de la Directiva del Cabildo

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUN Û'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÄT F'INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Asamblea	Responsable	Secretaria
Proceso	Criterio de selección de la directiva del cabildo	sub procesos	
Objetivo			
Selección de los dignatarios del cabildo indígena Paéz Jerusalén			
Alcance			
Aplica para todos los cargos objeto de elección por parte de la Asamblea.			
Diagrama de flujo		Descripción	Responsable
			
Plancha con los candidatos		1) La secretaria recibe las planchas con la postulación de candidatos por sectores para la conformación de la directiva del cabildo	Secretaria
Listado de asistencia		2) Presentación de planchas con todos los nombres de los candidatos postulados ante la Asamblea	Secretaria
		3) Se procede a la votación de las planchas y elección de una de ellas.	Secretaria
		4) Se programa la fecha de asamblea para la posesión de los dignatarios y firma de las respectivas actas.	Secretaria
Certificado de existencia		5) Se registran las actas en la alcaldía Municipal solicitando certificación de existencia y representante legal.	Secretaria
		Asuntos Indígenas ROM y Minorías del Ministerio del Interior las Actas, con la asistencia, y la certificación del Municipio para su registro.	Secretaria
Elaboró		Firma	Puesto

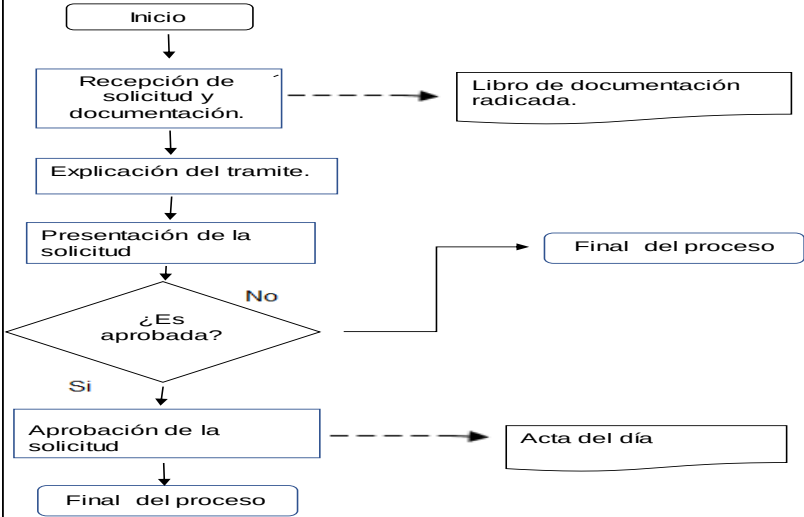
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41. Proceso Disciplinario

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA "YATSCA PJEÑ ũ'WAJAS YAKÑISA" CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT FI'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Directiva	Responsable	Secretaria
Proceso	Poceso diciplinario	sub procesos	
Objetivo			
La Autoridad tradicional indígena y la Asamblea tomará la decisión de sanción de un miembro asociado al cabildo, por incumplimiento de sus deberes			
Alcance			
Aplica para todos los miembros de la organización.			
Diagrama de flujo	Descripción	Responsable	Documento de Referencia
	1) Se realiza la citación a la Asamblea para la toma de decisiones.	Secretaria	
	2) Se expone el caso para poder verificar que clase de falta es. Teniendo en cuenta que se han establecido dos clases de faltas; las de carácter administrativo en las que se incurra por aspectos atinentes al ejercicio de funciones del Cabildo y las faltas de carácter técnico que serán las derivadas del incumplimiento a los compromisos u obligaciones por parte del cabildante y si es un caso legal se procederá a la justicia ordinaria.	Asamblea	Libro de actas de Asamblea
	3) Luego de debatir y analizar el caso; la Asamblea determinará la sanción del miembro por incumplimiento a los estatutos planteados por la organización.	Asamblea	
Elaboró		Firma	Puesto

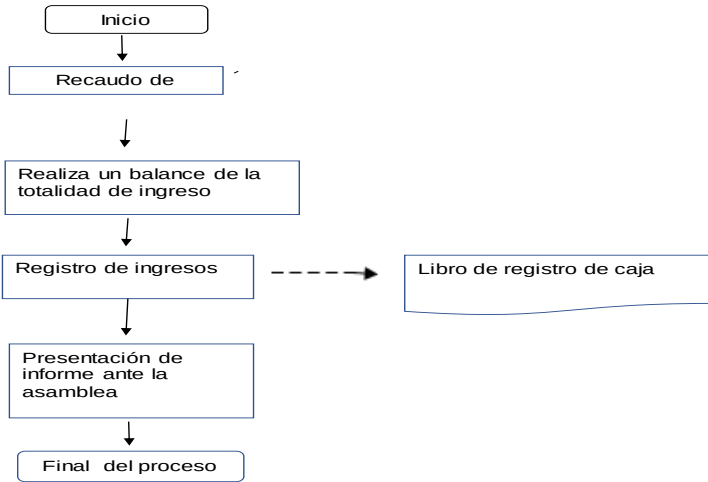
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 42. Proceso Solicitud de Aceptación al Cabildo

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Õ’WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDIGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F’INZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA.	
		SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Asamblea	Responsable	Secretaria
Proceso	Solicitud de Aceptación al Cabildo	sub procesos	
Objetivo			
Selección de los nuevos afiliados			
Alcance			
Aplica para todos aspirantes del cabildo.			
Diagrama de flujo	Descripción	Responsable	Documento de Referencia
	1) La secretaria recibe la solicitud y documentación de ingreso por el usuario interesado.	Secretaria	
	2) Se le explica al aspirante que la solicitud es presentada en la próxima asamblea para su aprobación y que deberá estar presente en dicha asamblea.	Secretaria	
	3) La secretaria presenta la solicitud ante la Asamblea para su aprobación	Secretaria	
	4) Se pone en consideración la solicitud ante la asamblea quien sera la responsable de su aprobación.	Asamblea	
	5) Si es aprobada se ingresa lo datos en el censo y se envía al ministerio del interior para su respectiva actualización.	Secretaria	Libro de actas
Elaboró	Firma	Puesto	

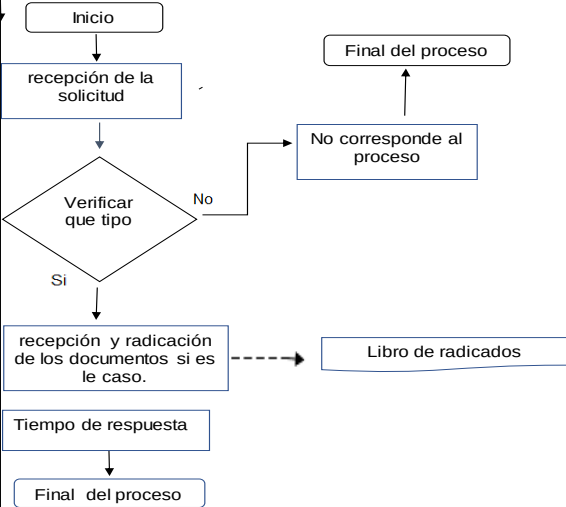
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 43. Proceso Manejo de ingresos

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ ũ'WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT F'NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO.	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Directiva	Responsable	Tesorero
Proceso	Manejo de ingresos	sub procesos	
Objetivo			
Registro de ingresos propios captados por la organización			
Alcance			
Aplica para el recaudo de los pagos de bienes y servicios y otros gastos administrativos por parte de la organización.			
Diagrama de flujo	Descripción	Responsable	Documento de Referencia
	1) El tesorero recibe el recaudo de ingresos proveniente de aportes por parte de los usuarios y eventos realizados. Los recaudos se reciben en efectivo . 2) Se realiza un balance de los ingresos captados 3) Se procede al registro de los ingresos en el libro 4) Se realiza la presentación del informe ante la asamblea general.	Tesorero Tesorero Tesorero Tesorero	Libro de actas
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 44. Proceso Atención a los Afiliado

		AUTORIDAD TRADICIONAL INDÍGENA “YATSCA PJEUÑ Û WAJAS YAKÑISA” CABILDO INDÍGENA PAEZ JERUSALEN (KIWE WÁT FI’NZENI) MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA. SENTENCIA 11 DE NOVIEMBRE DEL 2015 DEL CONSEJO DE ESTADO. RESOLUCION 067 DE 05 DE JUNIO DEL 2019 MIN. INTERIOR	
Fecha de Elaboración		Versión	1
Area	Directiva	Responsable	Secretaria
Proceso	Atención de los afiliados	sub procesos	
Objetivo			
Recibir ,tramitar y responder de manera escrita o verbal las solicitudes por los afiliados.			
Alcance			
Inicia desde la recepción de la solicitud por el usuario ya sea que se presente por los diferentes canales de comunicación dispuestos por la organización.			
Diagrama de flujo	Descripción	Responsable	Documento de Referencia
 <pre> graph TD Inicio([Inicio]) --> Recp[recepción de la solicitud] Recp --> Ver[Verificar que tipo] Ver -- No --> NoCorp[No corresponde al proceso] NoCorp --> Final1([Final del proceso]) Ver -- Si --> Rad[recepción y radicación de los documentos si es le caso.] Rad -.-> Libro[Libro de radicados] Rad --> Resp[Tiempo de respuesta] Resp --> Final2([Final del proceso]) </pre>	1) Se recibe la solicitud ya sea de manera verbal o escrita.	Secretaria	
	2) Se verifica cual es la solicitud a tratar(solicitud de afiliación, certificación, queja o reclamo).	Secretaria	
	3) Se radica la documentación recibida o se atiende la solicitud de manera verbal.	Secretaria	Libro de documentación radicada
	4) Se le explica al afiliado el tiempo para la realización del tramite .		
Elaboró		Firma	Puesto

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

El diseño del manual de funciones y procesos para la autoridad indígena Páez Jerusalén generará un gran impacto debido a que a través de este permitirá crear un puente de comunicación entre toda la organización y la comunidad; ayudando de esta manera a la identificación de procesos y actividades con los cuales se da cumplimiento a los objetivos misionales de la organización, permitiendo el desarrollo eficiente, eficaz y efectivo de la planeación.

El diagnóstico fue un poco difícil por la obtención de la información debido a que es un cabildo que lleva muy poco tiempo de constituido legalmente, la información no está documentada y fue necesario recopilar de fuentes primarias; la falta de información y sistematización de procesos y funciones ha causado retardo en el desarrollo de las actividades por parte de los responsables por el desconocimiento de sus funciones; que se fusiona con la otra situación de su durabilidad en el cargo de 12 meses. El proceso de aprendizaje se obtiene cuando ya se va a entregar el cargo.

Según el último censo poblacional se evidencia que el capital humano de la organización se encuentra entre básica primaria y educación media. Lo cual es preocupante que dentro de la comunidad no se cuenta con expertos que apoyen el proceso de crecimiento de la entidad. Pero este factor se desarrolla por las condiciones económicas que se presentan en las familias, que han impedido alcanzar el desarrollo profesional. Otro factor que afecta el crecimiento de la organización se refiere a los salarios que devengan los funcionarios por prestación de los servicios prestados dentro de la organización y realizan sus actividades de manera voluntaria y con sus propios recursos. Se evidencia compromiso y responsabilidad por parte de todos los colaboradores.

Para la identificación de los procesos de las distintas áreas de la organización se realizó a través de la estructura organizacional con la que cuenta actualmente el cabildo, identificando 3 áreas que son: Asamblea, directiva y funcional. Por otra parte, La organización realiza un control a través de un reglamento interno donde los afiliados se sujetan a este. Con el fin de poder realizar un control, además de ello se elige los integrantes de la junta directiva y comités. Este proceso se realiza mediante una asamblea general donde se busca que la asamblea elija los candidatos. Los funcionarios se eligen cada año; pero se puede presentar una reelección de estos delegados, por el desempeño que hayan tenido en su cargo en el período de su elección. Después de su nombramiento se les entrega sus bastones de mando que representa la autoridad indígena.

A través del diagnóstico interno se pudo observar que esta organización al ser relativamente nueva es poco reconocida en el sector; tiene tres años desde su constitución legal (2019); además que su capacidad tecnológica es deficiente; por lo que no se evidencia grandes avances, solo cuenta con un portátil y una impresora multifuncional que han sido adquiridos con actividades especiales para la obtención los recursos económicos.

Se evidencia que al no tener claro las funciones, no se realiza inducción, lo cual genera que el personal nuevo ejecute sus funciones de una manera intuitiva que podría ser la causante de equivocaciones en el propósito del cargo y falta de eficiencia administrativa.

Para la identificación de los procesos de las distintas áreas de la organización se partió desde cero debido a que la organización no los tenía definidos y esto conllevó a recoger información desde fuentes primarias, es por ello que el documentar los procesos y actividades de la organización en manuales genera una amplia recolección de información. El diseño de diagramas de flujo permite tener una herramienta para transferir esta información de manera visual, práctica y sencilla entre quienes desempeñan los cargos y por ende no hay pérdida de información.

Finalmente, el manual de funciones y procesos del Cabildo Páez Jerusalén representa un avance en la organización para obtener resultados a corto, mediano y largo plazo que redundan en beneficios para su comunidad.

6. RECOMENDACIONES

En busca del crecimiento de la entidad se plantean las siguientes recomendaciones:

Después de ser aceptado el manual de funciones y procedimientos, se recomienda su socialización entre todos los asociados del cabildo para su debido conocimiento y puesta en práctica de este.

El implementar el manual de funciones y procesos debido a que este permitirá la eficiencia en los cargos y procesos del cabildo; además que proporciona a los nuevos colaboradores una mejor inducción, para que de esta manera el desempeño de sus funciones se realice de una manera eficiente. Se recomienda la actualización de este manual de acuerdo a las necesidades o cuando sea necesario por cambios en la legislación interna de la organización.

Se recomienda realizar constantes capacitaciones en los funcionarios con el fin de ampliar y mejorar sus habilidades y conocimientos con el objetivo de ayudar al crecimiento organizacional, así mismo como realizar seguimiento y evaluación tanto para el personal nuevo y antiguo para el mejoramiento y fortalecimiento de habilidades.

Según los resultados arrojados con la matriz DOFA como oportunidades se le recomienda al cabildo la creación de una página web con el objetivo obtener reconocimiento en el sector.

Además, se le sugiere fortalecer el comité de Banco de Proyectos debido a que la entidad obtiene la captación de recursos a través de estos, por ello es importante gestionar alianzas que apoyen dicho proceso.

Se recomienda la creación de un comité de talento Humano anexo a la asamblea, debido a que esta permitirá la selección del personal idóneo para los cargos existentes, permitiendo de esta manera el crecimiento de la organización.

Se propone que el nombre del comité de cocina sea ajustado por el nombre de comité de alimentos y bebidas

Se le recomienda realizar proyectos para la adquisición de herramientas de trabajo o realizar alianzas con entidades que apoyen este proyecto con el objetivo de mejorar la capacidad administrativa del cabildo. Además, que las herramientas digitales le permitirán conectar a los cabildantes, para realizar actividades laborales en caso de no asistir a las reuniones, es por ello de vital importancia contar con una zona wifi en la sede.

Utilizar las herramientas tecnológicas como lo es el comercio electrónico para la realización de ventas de artesanías y productos cultivados por las familias de la organización. Además, esto le permitirá a la organización, mejorar su imagen corporativa.

Por otra parte, contar con una firma electrónica debido a que es de gran utilidad en el manejo de documentos a través de Internet como la firma de constancias o certificados.

Contar con un almacenamiento en la nube de documentos importantes para tener un respaldo ante una emergencia.

Bibliografía

- Alcaldía Municipal Santander de Quilichao. (2021). *Economía*. <https://www.santanderdequilichaocauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>
- Álvarez Torres, M. G. (2006). *Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos*. Panorama. <https://books.google.com.co/books?id=YnhdFdUDnVIC&printsec=frontcover&dq=manual+de+procesos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjlrMe5poTzAhU5mmoFHQc-DDEQ6AF6BAGHEAI#v=onepage&q=manual%20de%20procesos&f=false>
- Alcaldía de Santander de Quilichao. (21 de 10 de 2020). Plan de desarrollo Santander de Quilichao 2020-2023 [Archivo PDF]. <https://www.santanderdequilichaocauca.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/Plan%20de%20Desarrollo%20Municipal%20Quilichao%20Vive%202020-2023.pdf>
- Arcila, J. T. (2021). *Desnutrición aguda, moderna y severa en menores de 5 años*. Caldas [Archivo PDF]. http://www.saludcapital.gov.co/CTDLab/Publicaciones/Protocolo-Desnut_aguda_menor_5.pdf
- Arriola Landa Cosío, N. (2008). *Curso de Programación C#* (1 ed.). Gradi S.A. https://books.google.com.co/books?id=DPH2Yz8NSYEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). (2020). *Colombia Balance y 2020 y Perspectiva 2021* [Archivo PDF]. http://www.andi.com.co/Uploads/Balance%202020%20y%20perspectivas%202021_637471684751039075.pdf

Banco de la República. (2021). *Informe de Política Monetaria* . Recuperado el 11 de 10 de 2021, de <https://www.banrep.gov.co/es/informe-politica-monetaria-julio-2021>

Banco Mundial en Colombia. (2021). *Colombia: panorama general*. Recuperado el 11 de 11 de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview#1>

Blank Bubis, L. (2002). *La Administracion de Organizaciones* . Artes Graficas del Valle Ltda.

Bloomberg Linea. (09 de 11 de 2021). Salario mínimo de Colombia en 2022, ya hay fechas para que arranque su discusión. Recuperado el 12 de 11 de 2021, de <https://www.bloomberglinea.com.co/2021/11/09/salario-minimo-de-colombia-en-2022-ya-hay-fechas-para-que-arranque-su-discusion/>

Cabildo Indígena Paez Jerusalén. (2014). *Plan de vida reconstruyendo identidad con Desarrollo Socioeconomico Cultural de una Nueva generación Indigena Paéz Incluyente y Pacífica*. Santander de Quilcaho. Recuperado el 28 de 10 de 2021

Cabildo Indigena Paéz Jerusalén. (2020). *Proyecto Educativo Institucional* (Primera ed.). Santander de Quilicao Cauca. Recuperado el 21 de 10 de 2021.

Cabildo indigena Paéz Jerusalen. (2021). Reglamento Interno. Santander de Quilichao.

Cámara Colombiana de Comercio Electrónico. (2020). *Impacto del covid-19 sobre el comercio electrónico en Colombia*. Recuperado el 05 de 11 de 2021, de https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-151267_recurso_1.pdf

Cámara de comercio de Bogotá. (2021). *Índice de Precios al Consumidor (IPC). Principales Resultados. agosto de 2021. Colombia y Bogotá*. Bogotá. Recuperado el 11 de 11 de

2021, de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Precios-y-Costos/Noticias/Indice-de-Precios-al-Consumidor-IPC-.> Principales-Resultados.-agosto-de-2021.-Colombia-y-Bogota

Cámara de Comercio del Cauca Popayán. (2019). *Entorno socio Económico del departamento del Cauca*. Cauca. Recuperado el 12 de 11 de 2021, de https://www.cccauca.org.co/sites/default/files/archivos/entorno_economico_del_departamento_del_cauca_2019.pdf

Cardona, A. J. (18 de Enero de 2021). Los Desafíos ambientales de Colombia en 2021. *Mongabay*. <https://es.mongabay.com/2021/01/desafios-ambientales-colombia-2021-asesinatos-lideres-deforestacion/>

Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso administrativo*. Nomos S.A.

Chiavenato, I. (2004). *Administración teoría procesos y práctica*. Nomos S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Research program on Climate Change, Agriculture and food security. (2017). *Cauca lidera la agricultura sostenible adaptada al clima en Colombia, llegando a 150.000 agricultores*. <https://ccaafs.cgiar.org/es/outcomes/cauca-lidera-la-agricultura-sostenible-adaptada-al-clima-en-colombia-llegando-150000>.

Restrepo, E., & Rojas, A. (2010). *Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos*. [Archivo PDF]. <http://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/Inflexion.pdf>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. *Concepto 98 de 2016*. (25 de Agosto de 2016).
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0000098_2016.htm#:~:text=De%20conformidad%20con%20el%20Decreto,la%20comunidad%2C%20ejercerla%20autoridad%20y

Constitución Política de Colombia. [Const]. *Artículo 287 de julio de 1991*. (Colombia).

DANE. (2021). *Boletín Técnico Producto Interno Bruto (PIB), II Trimestre 2021 [Archivo PDF]*.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IItrim21_producio_n_y_gasto.pdf

El Nuevo Siglo. (25 de agosto de 2021). *Cambio climático exige de Colombia migrar de agricultura*. Medio Ambiente. <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/08-24-2021-cambio-climatico-exige-de-colombia-migrar-una-agricultura-menos-extensiva>

Fincowsky, E. B. (2009). *Organización de Empresas Análisis , diseño y estructura*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/47325aa95b783962afec5041f6fc2ff0.pdf>

Gobernación del Cauca. (2020). *Gobernación del Cauca logra apoyo nunca antes visto del ministerio de las tic al departamento del Cauca*. Ministerio de las TIC.
<https://www.cauca.gov.co/Prensa/SaladePrensa/Paginas/Gobernacion-del-Cauca-logra-apoyo-nunca-antes-visto-del-Ministerio-de-las-TIC-al-Departamento-del-Cauca.aspx>

Gobierno de Colombia (20 de 10 de 2021). *Decreto Ley 1088 DE 1993*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1088_1993.html

- Gobierno Nacional. (2013). *Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional*.
<https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/pnsan.pdf>
- Gómez Sánchez, A. M., Sarmiento Castillo, J. I., & Fajardo Hoyos, C. L. (2020). *Análisis de la dinámica del mercado laboral en Popayán [Archivo PDF]*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5794133.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, Cuaitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A de CV.
<http://www.ebooks7-24.com.bd.univalle.edu.co/?il=6443&pg=4>
- Indicador Mensual de Actividad Económica. (2021). *Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) para el departamento del Cauca*. cauca, [Archivo PDF]
https://cccauca.org.co/sites/default/files/imagenes/imaec_cauca_junio_2021.pdf
- Informes de Coyuntura Económica Regional (ICER). (2010). *Cauca*. [Archivo PDF].
https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/2010_5.pdf
- Kendall, k. E., & Kendall, J. E. (2011). *Análisis y Diseño de Sitemas*. Pearson Educación.
- Ley 21 de 4 de Marzo de 1991. *Departamento Administrativo de la Función Pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37032#:~:text=el%20hostigamiento%20sexual.-,4.,esta%20parte%20del%20presente%20Convenio.>
- Lizcano, M. F. (2 de Noviembre de 2020). Colombia: Crece la Incertidumbre por la ratificación del acuerdo de Escazú. *Mongabay*. <https://es.mongabay.com/2020/11/acuerdo-de-escazu-colombia-debates-aplazados-congreso/>

Luque, S. (Junio de 8 de 2021). Crece la deforestación en Colombia: más de 171 mil hectáreas se perdieron en el 2020. *Mongabay*. <https://es.mongabay.com/2021/07/crece-deforestacion-colombia-2020/>

Menza, S. (2021). *Capítulo 2 Diagnóstico Social, Económico, Ambiental, Cultural y Productivo de la comunidad Indígena Paéz Jerusaén*. Universidad del Valle, Santander de Quilichao. Recuperado el 29 de 10 de 2021

Menza, S. Y. (2021). *Documentación de las entrevistas realizadas a la Autoridad Tradicional Indígena Cabildo Páez Jerusalén*. Santander de Quilichao. Recuperado el 13 de 12 de 2021

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2016). *Proyecto Cauca Vive Digital ayuda a mejorar la calidad educativa de 3.500 estudiantes*. Sala de Prensa. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/27254:Proyecto-Cauca-Vive-Digital-ayuda-a-mejorar-la-calidad-educativa-de-3-500-estudiantes>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). *La Necesidad de Masificar Internet en Colombia*. Sala de Prensa. <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-1513.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2021). *Colombia avanza en su meta de estar conectada en un 70 % en 2022*. Sala de Prensa. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/182108:Colombia-avanza-en-su-meta-de-estar-conectada-en-un-70-en-2022-DANE>

Ministerio del Interior. (09 de Septiembre de 2020). *Circular Extrema*. [Archivo PDF]. https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/938._circular_tramite_administrativo_de_posesion_cabildos_y_o_autoridades_indigenas_ajustada_version_final.pdf

NTC-ISO 9001. (23 de 09 de 2015). Sistema de gestion de la calidad . Instituto Colombiano de Normas Tecnicas y certificación (ICONTEC). [Archivo PDF] <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normograma/NORMA%20ISO%209001%202015.pdf>

Oficina de Estudios Económicos. (2021). *Información: Perfiles Económicos Departamento del Cauca*. [Archivo PDF]. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/d6e4fd81-8739-4fe6-8d96-191351ebd122/Cauca.aspx>

Pardo Martínez, C. I. (2008). *Los sistemas y las auditorias de gestion integral* .Universidad de la salle.

Pimienta Prieto, J. H., De la Orden Hoz, A., & Estrada Coronado, R. M. (2008). *Metodología de la Investigaicón*. Pearson Educación de México S.A. de CV. <http://www.ebooks7-24.com.bd.univalle.edu.co/?il=7587&pg=3>

Plata Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Portafolio. (27 de Enero de 2021). *Tendencias tecnológicas que marcarán el 2021*. Tendencias. <https://www.portafolio.co/tendencias/tecnologicas-que-marcaran-el-2021-548604>

Proyecto: Agua y Saneamiento Integral Rural ASIR-SABA. (26 de 12 de 2017). *Municipio santander de Quilicaho*. [Archivo PDF]. <https://asirsaba.com.co/wp-content/uploads/2019/02/Diagn%C3%B3stico-Santander-de-Quilichao1.pdf>

Pulgarin García, L. N. (2021). *Los desafíos de la descentralización administrativa y financiera en el diseño y la implementación del Sistema Educativo Indígena Propio de Colombia [Trabajo de investigación para optar al título de: Magister en Ciencias Económicas, Universidad Nacional]*. Repositorio Digital Universidad Nacional. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80113>

Radio Super Popayán. (13 de Septiembre de 2016). *Alerta en el cauca por Deforeestación de Bosques*. Recuperado el 13 de 11 de 2021, de <http://www.radiosuperpopayan.com/2016/09/13/alerta-cauca-deforestacion-bosques/>

RCN Radio. (13 de Septiembre de 2021). *Las 27 localidades rurales del Cauca que se conectarán por primera vez a internet móvil 4G*. Lo que esta Pasando. <https://www.rcnradio.com/colombia/sur/las-27-localidades-rurales-del-cauca-que-se-conectaran-por-primera-vez-internet-movil>

Rodríguez Valencia, J. (2012). *Cómo elaborar y usar manuales administrativos*. Una Compañía de Cengage Learning. https://www.academia.edu/25472577/C%C3%B3mo_elaborar_y_usar_los_manuales_administrativos_Cuarta_edici%C3%B3n

Ruíz, H. M. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning Editores S.A. <http://www.ebooks7-24.com.bd.univalle.edu.co/?il=6401&pg=5>

Sandoval Jiménez, L. V. (2020). *Alimentación Escolar del Pueblo Nasa: análisis desde un enfoque decolonial [Trabajo final para optar al título de Magister en Seguridad Alimentaria y Nutricional, Universidad Nacional]*. Repositorio digital Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78017>

Semana. (26 de julio de 2021). Empleabilidad en Colombia se encuentra por debajo del promedio de la Ocede. Macroeconomía. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/empleabilidad-en-colombia-se-encuentra-por-debajo-del-promedio-de-la-ocde/202140/>

Sistema único de información Normativa (07 de Diciembre de 1995). *Decreto 2164 de 1995*. Ministerio de Justicia Y del Derecho. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1411247>

Soler, D. M. (8 de Junio de 2021). Por el paro nacional se redujo hasta 70% la demanda de energía industrial en Cauca. *LR La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/por-el-paro-nacional-se-redujo-hasta-70-la-demanda-de-energia-industrial-en-cauca-3181256>

Vergara, J. C. (2021). *En 2021 la confrontación armada disminuye, pero la violencia contra civiles aumenta*. Opinión. <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/2001>

zuñiga Medina, S. V. (2020). *Diseño de un Modelo de Procesos y Procedimientos del area administrativa para el Cabildo Indígena la Concepción [Tesis de contaduría, Universidad del Valle]*. Repositorio Digital Univalle.