

## DESNATURALIZACIÓN DE CARGOS ADMINISTRATIVOS EN SENA REGIONAL ARAUCA



El artículo 122 de la Constitución Nacional determina “(...) No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...)” pero las últimas administraciones en la regional de Arauca han hecho caso omiso de esta obligatoriedad, no se trata únicamente de publicar un manual de funciones en la página del SENA sino de asignar las funciones por escrito a cada uno de los trabajadores de acuerdo con su nivel jerárquico y área funcional, garantizando las condiciones para que las cumplan a cabalidad y así el trabajo no se convierta en una carga, sino que le permita a cada funcionario crecer con la entidad.

Sin embargo, en la actualidad los funcionarios del SENA Regional Arauca, se ven sometidos a otras realidades, donde el subdirector de centro con funciones de director regional encargado, EDYD GUSTAVO GOMEZ FRANCO, en 10 meses de dirigir la regional ha expedido alrededor de 9 resoluciones, algunas emitidas con menos de 3 meses de diferencia, donde se evidencian más de 15 cambios de funcionarios administrativos y de instructores de redes de conocimientos, observándose cambios drásticos de cargos, funciones y de grupos internos de trabajo, evidenciándose:

- Sobrecarga de actividades por asignación de funciones de procesos y subprocesos, donde se certifica inexistencia de personal para justificar la contratación, pero es el funcionario quien debe responsabilizarse de todo lo asignado y descrito en las resoluciones emitidas.
- Los movimientos y traslados de funciones en las reorganizaciones de grupos internos de trabajo no fueron concertadas sino impuestas arbitrariamente, sin respetar las concertaciones realizadas en el EDL a inicio de año. ¿Entonces, ahora que procede? ¡Pues fácil! Sin tener en cuenta el impacto en los servicios, cambien los compromisos, sin plantearse más opción.
- No se respetan niveles jerárquicos para la asignación de funciones, es así como los técnicos ocupan cargos de naturaleza profesional, los profesionales ejercen cargos que han nacido con necesidades de naturaleza técnica, donde algunos compañeros administrativos no cuentan con la formación, competencia o pertinencia para desarrollar su nuevo rol, contrario a lo estipulado por la CNSC.

¿Y nuevamente nos preguntamos, y por qué lo realiza? La única respuesta que da en los pasillos, es porque él puede hacerlo; escondiéndose en estos cambios intencionalidades de castigo con compañeros, con quienes ha tenido diferencias.

- Además, los funcionarios son relegados para justificar la contratación de personas con honorarios significativos a los que denomina líderes, asesores o dinamizadores y terminan dándoles potestad para dirigir a los funcionarios de planta, relegándolos y hasta humillarlos.

Uno de los procesos estratégicos en la entidad es el Talento humano, pero para la actual administración más pareciera que es una “carga humana”, al parecer somos un lastre del que se quiere librar de la forma que sea, es así como siguen vulnerando nuestros derechos y ¡NO AGUANTAMOS MÁS!, incluso al interior de los grupos internos de trabajo la sobrecarga de funciones es desproporcionada y llegamos a extremos en que los funcionarios quieren renunciar manifestándose malestar emocional, desánimo y un clima laboral pésimo, siendo planteamientos de los compañeros afectados por los cambios permanentes.

Además, que las últimas resoluciones que se implementaron desde el 1 de abril, no consideraron la inestabilidad institucional que los cambios causan en los diferentes procesos que ya habían iniciado y que continúan sin parar, como es el caso del proceso de matrícula en el servicio de formación, convocatoria fondo emprender, contratación y pagos. Estos cambios de la planta de personal generan traumatismos que afectan la curva de aprendizaje y el impacto del servicio en la regional. Cambiar de puestos de trabajo, no es como cambiarse de camisa, pero parece que así lo plantea el compañero subdirector encargado.

Por lo tanto, nuestra petición es la debida intervención de relaciones laborales, donde revisen los casos individuales, y evidencien que efectivamente, la necesidad del servicio no puede ser la única excusa del subdirector para realizar estos cambios tan drásticos, considerando que la facultad y la discrecionalidad que tiene, es limitada y donde el diálogo y la concertación debe ser la única vía de mejorar el clima laboral y la estabilidad de los funcionarios que impactan en el buen servicio, por lo que es necesario que invalide varios cambios en las resoluciones emitidas. Teniendo en cuenta que los funcionarios somos empleados de la entidad y no del subdirector de turno que, a ultranza está tomando de costumbre este tipo de acciones extralimitándose en sus facultades. Porque más que un director, el señor parece un dictador

Nuestra Subdirectiva se ha caracterizado por el diálogo como herramienta para la solución o para llegar a acuerdos ante situaciones que pueden ir en contravía de la misión de nuestra entidad, la ejecución de la Formación Profesional Integral de altísima calidad; pero si la Administración Regional continúa realizando este tipo de acciones, en las cuales se evidencia que se realizan sin tener un fondo técnico o programativo, nos veremos forzados a tomar la vías de hecho con el apoyo de la comunidad SENA de nuestra Regional Arauca.



Sindicato de Empleados Públicos del SENA  
Subdirectiva Arauca

PERSONERÍA JURÍDICA No. 1384 MAYO DE 1971



Atentamente;

**Junta Directiva SINDESENA Subdirectiva Arauca.**  
Arauca, 4 de abril del 2024.

*“Lo que la gente puede elegir, también lo puede cambiar”  
Madeleine Albright, política estadounidense*

**NO A LA PRIVATIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SENA**

Carrera 20 #28-163 Barrio Libertadores. Arauca, Arauca