CONCEPTO FORMAILIZACIÓN ENTREGA PUESTO DE TRABAJO

"Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 13 de la Ley 951 de 2005, sobre el termino de treinta (30) días que tiene el servidor público entrante y/o la persona encargada del empleo, para verificar el contenido del acta de entrega correspondiente , de acuerdo con el correo que antecede, de manera atenta me permito solicitarle suscribir el acta de entrega del cargo de la Dirección de Infraestructura y Patrimonio, acorde con el informe presentado por la servidora pública saliente Dra Yasmin Rosero.

Lo anterior con el fin de formalizar la transferencia de responsabilidades, bienes, recursos y documentos del funcionario saliente, garantizando la continuidad de la gestión pública y la transparencia."

CONCEPTO JURIDICO SOBRE PRESERVACION DEL ORDEN INTERNO

Respetada doctora **Yudy Lorena**, cordial saludo.

De acuerdo con lo informado en el correo electrónico que antecede, de la manera más atenta me permito informar que el artículo 68 de la Ley 1952 de 2019 *"**Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario**."* textualmente señala lo siguiente:

"***ARTÍCULO 68. Preservación del orden interno.*** *Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptara las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generaran antecedente disciplinario."*

De acuerdo con lo anterior, si bien es cierto, el presunto incumplimiento de funciones de un empleado público no es un tema menor, no es menos cierto, que actualmente no contamos con la provisión del empleo de jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno de que trata el articulo 7 del Decreto 10 de 2025 *"Por el cual se adopta la estructura del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil y se dictan otras disposiciones".*

Por lo tanto, con el fin de dar respuesta a su correo electrónico, desde la Subdirección de Talento Humano se considera que en el presente caso, le corresponde en primera instancia al jefe inmediato del empleado público adoptar las medidas correctivas a que haya lugar.

Cualquier inquietud adicional, estaremos atentos desde la competencia de la Subdirección de Talento Humano.

Cordialmente,

2026-0031

Bogotá D.C., 19 de marzo de 2026

Doctora
MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN
Directora
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud concepto técnico y jurídico sobre provisión de empleos de la planta del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil.

Respetada Doctora,

De manera atenta me permito indicar que el artículo 4 del Decreto 011 de 2025, por medio del cual se creó la Planta de Personal de del **Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil**, señaló textualmente lo siguiente:

> **"*Artículo 4°.* Provisión de empleos***.*** *La provisión de los empleos creados en el presente Decreto se efectuará en forma gradual y progresiva, atendiendo lo señalado con el estudio técnico y la memoria justificativa que hace parte integral del mismo y de conformidad con las disponibilidades presupuestales* ***y hasta la concurrencia de las respectivas apropiaciones, en concordancia con la disponibilidad de los edificios recuperados del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil."*** (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Al respecto es importante anotar que actualmente no contamos con la disponibilidad de los edificios que hacen parte del complejo del "***Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil."***.

De acuerdo con lo anterior, respetuosamente solicitamos al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP en su calidad de máximo rector en materia de gestión del talento humano y modernización de las instituciones públicas, emitir un concepto orientador sobre lo siguiente:

1. Viabilidad técnica y jurídica de proveer los empleos de la planta de personal y en especial los empleos de los trabajadores del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil con funciones relacionadas con la prestación del servicio de salud, de que trata el artículo 2 del Decreto 011 de 2025, en edificaciones y/o sedes transitorias, mientras se encuentran disponibles los edificios que hacen parte del complejo del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, pese a que el estudio técnico que soportó la creación de la planta de personal se encuentra asociado a la operación del complejo hospitalario, actualmente no disponible.

2. De igual forma, se solicita orientación sobre la viabilidad de prestar servicios adicionales a los previstos en el estudio técnico que soportó la creación de la planta, en el marco de una operación transitoria orientada a garantizar la continuidad del servicio.

De otra parte, el Decreto 1959 de 2023[1] en su artículo 14 señaló lo siguiente:

> *"**ARTÍCULO 14. Domicilio.** El HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL tendrá como domicilio la ciudad de Bogotá D.C. y ejercerá sus funciones a nivel nacional, por lo tanto, podrá prestar sus servicios en cualquier lugar del territorio nacional, directa o indirectamente*". (Subrayado fuera de texto)

La anterior disposición amplía el alcance territorial del Hospital y evidencia la necesidad de contar con lineamientos claros en relación con la habilitación de sedes adicionales o transitorias, particularmente ante la indisponibilidad actual de la infraestructura principal.

En este contexto, respetuosamente se solicita al Departamento Administrativo de la Función Pública emitir concepto sobre:

1. Viabilidad técnica y jurídica de operar sedes propias adicionales en el territorio nacional, distintas a las contempladas en el estudio técnico inicial, mediante la vinculación de personal a la planta creada por el Decreto 11 de 2025. En particular, se requiere precisar si es procedente destinar empleos de dicha planta para la prestación del servicio en estas sedes, aun cuando el estudio técnico se encuentre estructurado principalmente en función de la operación en la sede ubicada en Bogotá.

La presente solicitud de concepto tiene como finalidad contar con lineamientos claros que permitan: (i) garantizar la correcta implementación del Decreto 11 de 2025; (ii) asegurar la continuidad en la prestación del servicio público de salud durante la etapa de transición; (iii) prevenir riesgos de nulidad o desviación de poder; y (iv) adoptar decisiones administrativas acordes con los principios de legalidad, eficiencia, necesidad del servicio y responsabilidad fiscal.

Agradecemos la emisión del concepto correspondiente, con el fin de orientar las actuaciones administrativas requeridas para la adecuada operación del Hospital, en el marco de la normativa vigente.

Cordialmente,

Camila Andrea Jaime De la Rosa
Subdirectora de Talento Humano
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

[1] *«Por medio del cual se adoptan medidas para la adquisición y recuperación de la infraestructura del hospital San Juan de Dios y el Instituto Materno Infantil y se crea una entidad de carácter especial "Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil».*

2026-0062

Bogotá D.C., 5 de Marzo de 2026

Doctor
GERARDO DUQUE GUTIÉRREZ
Director de Desarrollo Organizacional

Doctor
FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud apoyo técnico – Vinculación personas por contrato privado de trabajo

Respetados Doctores

Cordial saludo

De manera me permito informar que mediante el Decreto 1959 de 2023 se creó el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil, como una entidad de carácter especial y en su articulo 24 señaló lo siguiente:

"ARTÍCULO 24. Régimen laboral. *El régimen laboral de los servidores públicos dada la naturaleza jurídica de la Entidad y sus funciones, será de carácter especial, a saber:*

1. *Tendrán carácter de empleados públicos de libre nombramiento y remoción aquellos que ejerzan funciones de dirección, confianza y manejo. Su nombramiento será realizado por el/la Directora(a) General y su régimen legal será el establecido por la Ley 909 de 2004 y las normas pertinentes y complementarias.*
2. *Se vinculará por contrato de trabajo privado al personal que realice funciones relacionadas con la prestación del servicio de salud.*
3. *Los demás servidores de la entidad serán empleados públicos de carrera administrativa regulados por la Ley 909 de 2004 y demás normas pertinentes y complementarias.*

De otra parte, mediante el Decreto 10 de 2025, se adoptó la estructura del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil y dentro de las funciones de la Subdirección de Talento Humano, el numeral 10 del articulo 27 señaló:

> *" 10.Proyectar los criterios que deben ser tenidos en cuenta para definir el procedimiento de mérito para la contratación de los trabajadores por contrato de trabajo privado del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, por parte del Consejo Directivo."*

Así mismo mediante el Decreto 011 de 2025, se creó la planta de personal de empleados públicos del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil y en su articulo 2 se indicó:

"Artículo 2°. *Trabajadores del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil con funciones relacionadas con la prestación del servicio de salud. Fíjese en mil seiscientos ochenta y seis (1686) el número de trabajadores, con funciones relacionadas con la prestación del servicio de salud, cuya vinculación se hará mediante contrato de trabajo privado*."

De conformidad con todo lo anterior, de la manera atenta, en calidad de Subdirectora de Talento Humano del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil me permito solicitar una reunión con la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Publica DAFP, con el fin de obtener acompañamiento técnico y/o asesoría integral en relación con los criterios que deben ser tenidos en cuenta para definir el procedimiento de mérito para la contratación de los trabajadores por contrato de trabajo privado del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil.

Quedamos muy atentos a su respuesta.

Cordialmente,

CAMILA ANDREA JAIME DE LA ROSA
Subdirectora de Talento Humano.

Proyectó: Lorena Velásquez Grajales-Abogada Contratista HUSJDMI

Análisis estudio técnico creación planta de personal HUSJDMI EMPLEOS MISIONALES

El estudio técnico claramente tiene una visión estratégica a lo largo de 6 años -(2024 a 2029) y la incorporación de los empleos especialmente los misionales es progresiva conforme a la recuperación física de los edificios
Existen 3 fases de incorporación del personal misional
1. 273 cargos actuales del M.I
2. 152 cargos + para el M.I para el 3 trimestre de este año 2026.
3. 952 cargos para alta y mediana complejidad a partir del 4 trimestre de 2028.
En ese sentido debemos concentrarnos como primera medida en los 48 cargos + para el M.I para el 3 trimestre de este año 2026, según la proyección propuesta pero esta incorporación debe ir correlacionada con la capacidad instalada

REPUBLICA DE COLOMBIA

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

"*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, conferidas en el Decreto 1661 de 1991, el Decreto 2164 de 1991, el Decreto 1336 de 2003 modificado por el Decreto 2177 de 2006, en el Decreto 10 de 2025, y en especial las conferidas en el Acuerdo 009 de 2025 del Consejo Directivo del Hospital Universitario San Juan de Dios, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° del Decreto 1661 de 1991, establece que: *"La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Asimismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto."*

Que, en cuanto al límite de la prima técnica, el artículo 4 del Decreto 1661 de 1991, señala que: "*La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno."*

Que el inciso del artículo 1° del Decreto 2164 de 1991, indica que tendrán derecho a gozar de la prima técnica, entre otros, los empleados de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado del orden nacional.

Que el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL, fue creado como una entidad de carácter especial, del orden nacional, perteneciente al sector descentralizado, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, sujeta en su régimen presupuestal al de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Que el artículo 5° del citado Decreto 2164 de 1991, establece que tendrán derecho a Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, para lo cual cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el que se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar.

Que, de acuerdo con lo anterior, el Consejo Directivo del HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL mediante el Acuerdo 009 de 2025, estableció los

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

---

criterios para asignar y conservar la prima técnica, dentro del cual adoptó un sistema especial de calificación para otorgar Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño.

Que la servidora pública **SARA LUCIA RIVEROS BONILLA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.536.600 de Bogotá D.C, quien ocupa el empleo de Secretaria General, Código 0037 Grado 24, solicitó la Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño, con base en la calificación otorgada por dicho concepto, la cual corresponde a un porcentaje total del 100%.

Que la Subdirección de Talento Humano, verificó conforme a la evaluación del desempeño laboral correspondiente al período del 12 de septiembre al 12 de febrero de 2026, que la servidora obtuvo una calificación de sobresaliente, superando el puntaje mínimo exigido para el reconocimiento de la Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que, para soportar la asignación de la presente prima técnica por Evaluación del Desempeño Laboral, se cuenta con el **Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. [●] del [año]**, expedido por la Subdirección Financiera de la Entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. RECONOCER Y OTORGAR Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño Laboral a la servidora pública **SARA LUCIA RIVEROS BONILLA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.536.600 de Bogotá D.C, quien ocupa el empleo de Secretaria General, Código 0037 Grado 24, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2. Fijar la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, en un cincuenta 50% de la asignación básica mensual del cargo que desempeña la servidora pública **SARA LUCIA RIVEROS BONILLA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.536.600 aclarando que dicha prima no constituirá factor salarial, para ningún efecto.

ARTÍCULO 3. La Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño, reconocida mediante la presente resolución tendrá efectos fiscales a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo, siempre que la servidora mantenga las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento.

ARTÍCULO 4. Una vez otorgada la prima técnica por Evaluación del Desempeño, la servidora deberá ser evaluada anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

ARTÍCULO 5. La Prima Técnica podrá ser revisada o retirada en los eventos previstos en la ley, especialmente cuando desaparezcan las condiciones de desempeño que justificaron su reconocimiento.

ARTÍCULO 6. Ordenar a la Subdirección de Talento Humano y a la Subdirección Financiera realizar los trámites administrativos y presupuestales necesarios para el pago de la Prima Técnica por Evaluación de Desempeño reconocida en el presente acto administrativo.

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

ARTÍCULO 7. Notificar la presente resolución a la servidora pública **SARA LUCIA RIVEROS BONILLA**, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. al correo electrónico institucional.

ARTÍCULO 8. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los días del mes de marzo de 2026.

JAIME HERNÁN URREGO RODRÍGUEZ
Director General (E) HUSJDMI

Revisó: María Alexandra Navarro Paniagua / Jefe Oficina Jurídica HUSJDMI
Revisó: Camila Andrea Jaime De la Rosa – Subdirectora de Talento Humano HUSJDMI
Elaboró: Lorena Velásquez Grajales- Contratista- Subdirección de Talento Humano HUSJDMI- ***LVG***

REPUBLICA DE COLOMBIA

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

"*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

LA SECRETARIA GENERAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, conferidas en el Decreto 1661 de 1991, el Decreto 2164 de 1991, el Decreto 1336 de 2003 modificado por el Decreto 2177 de 2006, y en especial las delegadas en el numeral 8 del artículo tercero de la Resolución No. 018 del 24 de noviembre de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° del Decreto 1661 de 1991, establece que: *"La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Asimismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto."*

Que, en cuanto al límite de la prima técnica, el artículo 4 del Decreto 1661 de 1991, señala que: "*La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno."*

Que el inciso del artículo 1° del Decreto 2164 de 1991, indica que tendrán derecho a gozar de la prima técnica, entre otros, los empleados de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado del orden nacional.

Que el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL, fue creado como una entidad de carácter especial, del orden nacional, perteneciente al sector descentralizado, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, sujeta en su régimen presupuestal al de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Que el artículo 5° del citado Decreto 2164 de 1991, establece que tendrán derecho a Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, para lo cual cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el que se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar.

Que, de acuerdo con lo anterior, el Consejo Directivo del HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL mediante el Acuerdo 009 de 2025, estableció los criterios para asignar y conservar la prima técnica, dentro del cual adoptó un sistema especial de calificación para otorgar Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño.

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

Que la servidora pública **MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.082.881.582, quien ocupa el empleo de Jefe de Oficina Jurídica, Código 0137 Grado 22, mediante solicitud del 05 de marzo 2026, solicitó la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, para lo cual allegó la evaluación del desempeño laboral con una calificación total del 100%.

Que, desde la Subdirección de Talento Humano, se verificó conforme a la evaluación del desempeño correspondiente al período del 10 de noviembre al 09 de febrero de 2026, que la servidora obtuvo una calificación de sobresaliente, superando el puntaje mínimo exigido para el reconocimiento de la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño.

Que, para soportar la asignación de la presente prima técnica, se cuenta con el **Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. [●] del [año]**, expedido por la Subdirección Financiera de la Entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. RECONOCER Y OTORGAR Prima Técnica por Evaluación del Desempeño a la servidora pública **MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.082.881.582, quien ocupa el empleo de Jefe de Oficina Jurídica, Código 0137 Grado 22, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2. Fijar la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, reconocida en un cincuenta 50% de la asignación básica mensual del cargo que desempeña la servidora pública **MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA** aclarando que dicha prima no constituirá factor salarial, para ningún efecto.

ARTÍCULO 3. La Prima Técnica reconocida mediante la presente resolución tendrá efectos fiscales a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo, siempre que el(la) servidor(a) mantenga las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento.

ARTÍCULO 4. Una vez otorgada la prima técnica por Evaluación del Desempeño, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

ARTÍCULO 5. La Prima Técnica podrá ser revisada o retirada en los eventos previstos en la ley, especialmente cuando desaparezcan las condiciones de desempeño que justificaron su reconocimiento.

ARTÍCULO 6. Ordenar a la Subdirección de Talento Humano y a la Subdirección Financiera realizar los trámites administrativos y presupuestales necesarios para el pago de la Prima Técnica reconocida en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 7. Notificar la presente resolución a la servidora pública **MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA** de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. al correo institucional.

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

ARTÍCULO 8. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los días del mes de marzo de 2026.

SARA LUCÍA RIVEROS BONILLA
Secretaria General

Revisó: Camila Andrea Jaime De la Rosa – Subdirectora de Talento Humano HUSJDMI
Elaboró: Lorena Velásquez Grajales- Contratista- Subdirección de Talento Humano HUSJDMI- ***LVG***

REPUBLICA DE COLOMBIA

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

RESOLUCIÓN NÚMERO 2026-0065 DE 2026

"*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

LA SECRETARIA GENERAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, conferidas en el Decreto 1661 de 1991, el Decreto 2164 de 1991, el Decreto 1336 de 2003 modificado por el Decreto 2177 de 2006, y en especial las delegadas en el numeral 8 del artículo tercero de la Resolución No. 018 del 24 de noviembre de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° del Decreto 1661 de 1991, establece que: *"La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Asimismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto."*

Que, en cuanto al límite de la prima técnica, el artículo 4 del Decreto 1661 de 1991, señala que: "*La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno."*

Que el inciso del artículo 1° del Decreto 2164 de 1991, indica que tendrán derecho a gozar de la prima técnica, entre otros, los empleados de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado del orden nacional.

Que el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL, fue creado como una entidad de carácter especial, del orden nacional, perteneciente al sector descentralizado, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, sujeta en su régimen presupuestal al de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Que el artículo 5° del citado Decreto 2164 de 1991, establece que tendrán derecho a Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, para lo cual cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el que se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar.

Que, de acuerdo con lo anterior, el Consejo Directivo del HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL mediante el Acuerdo 009 de 2025, estableció los criterios para asignar y conservar la prima técnica, dentro del cual adoptó un sistema especial de calificación para otorgar Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño.

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

Que el servidor público **JOSÉ ALFONSO LEYVA VALDÉS** identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.783.718, quien ocupa el empleo de Subdirector Técnico Código 0150 Grado 18, de la Subdirección Financiera, mediante radicado 2026-069 del 10 de marzo 2026, solicitó la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, para lo cual allegó la evaluación del desempeño laboral con una calificación total del 99%.

Que, desde la Subdirección de Talento Humano, se verificó conforme a la evaluación del desempeño correspondiente al período del 21 de noviembre al 20 de febrero de 2026, que el servidor obtuvo una calificación de sobresaliente, superando el puntaje mínimo exigido para el reconocimiento de la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño.

Que, para soportar la asignación de la presente prima técnica, se cuenta con el **Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. [●] del [año]**, expedido por la Subdirección Financiera de la Entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. RECONOCER Y OTORGAR Prima Técnica por Evaluación del Desempeño al servidor público **JOSÉ ALFONSO LEYVA VALDÉS** identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.783.718, quien ocupa el empleo de Subdirector Técnico Código 0150 Grado 18, de la Subdirección Financiera, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2. Fijar la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, reconocida en un cincuenta 50% de la asignación básica mensual del cargo que desempeña el servidor público **JOSÉ ALFONSO LEYVA VALDÉS** identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.783.718, quien ocupa el empleo de Subdirector Técnico Código 0150 Grado 18, de la Subdirección Financiera**,** aclarando que dicha prima no constituirá factor salarial, para ningún efecto.

ARTÍCULO 3. La Prima Técnica reconocida mediante la presente resolución tendrá efectos fiscales a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo, siempre que el(la) servidor(a) mantenga las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento.

ARTÍCULO 4. Una vez otorgada la prima técnica por Evaluación del Desempeño, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

ARTÍCULO 5. La Prima Técnica podrá ser revisada o retirada en los eventos previstos en la ley, especialmente cuando desaparezcan las condiciones de desempeño que justificaron su reconocimiento.

ARTÍCULO 6. Ordenar a la Subdirección de Talento Humano y a la Subdirección Financiera realizar los trámites administrativos y presupuestales necesarios para el pago de la Prima Técnica reconocida en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 7. Notificar la presente resolución al servidor público **JOSÉ ALFONSO LEYVA VALDÉS** de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. al correo institucional.

Continuación de la Resolución "*Por la cual se reconoce y ordena el pago de una Prima Técnica por Evaluación del Desempeño*"

ARTICULO 8. **RECURSOS** contra la presente resolución procede el recurso de reposición el cual deberá interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, según el caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 9. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 12 días del mes de marzo de 2026.

SARA LUCÍA RIVEROS BONILLA
Secretaria General

Revisó: Camila Andrea Jaime De la Rosa – Subdirectora de Talento Humano HUSJDMI
Elaboró: Lorena Velásquez Grajales- Contratista- Subdirección de Talento Humano HUSJDMI- ***LVG***

República de Colombia

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

RESOLUCIÓN NÚMERO XXX DEL 04 DE MARZO DE 2026

"Por la cual se confiere una Comisión de Servicios, se reconoce y ordena el pago de viáticos y Gastos de Viaje"

LA SECRETARIA GENERAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

En ejercicio de las facultades legales, conferidas en el Decreto 1042 de 1978, el Decreto 1083 de 2015, y en especial las conferidas en la Resolución 018 de 2025, Resolución 053 y 054 de 2026 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015, señala que el empleado público, durante su relación legal y reglamentaria, se puede encontrar en la situación administrativa de comisión, la cual es definida por el artículo 2.2.5.5.21 de la misma norma como el momento en que el empleado "cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual (…)."

Que el artículo 2.2.5.5.25 del Decreto 1083 de 2015 señala que la comisión de servicios se puede conferir al interior del país, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.

Que el artículo 2.2.5.5.27 del Decreto 1083 del 2015, establece que "*el empleado en comisión de servicios en una sede diferente a la habitual tendrá derecho al reconocimiento de la remuneración mensual que corresponde al cargo que desempeña y al pago de viáticos y, además, a gastos de transporte, cuando estos últimos se causen fuera del perímetro urbano. El valor de los viáticos se establecerá de conformidad con los lineamientos y topes señalados en el decreto anual expedido por el Gobierno Nacional.*

Que para el desarrollo del objeto y las funciones asignadas al Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil - HUSJDMI, se requiere la ejecución de labores, actividades y asistencia a eventos, en diferentes sitios dentro y fuera del territorio nacional, lo cual hace necesario autorizar y conferir comisiones de servicio a funcionarios y/o desplazamientos a contratistas, para el cumplimiento propio de sus funciones u obligaciones contractuales fuera de la sede habitual de trabajo.

Que el artículo 61 del Decreto Nacional 1042 de 1978 señala que los empleados públicos que deban viajar dentro o fuera del país en comisión de servicios tendrán derecho al reconocimiento y pago de viáticos, y al pago de los gastos de transporte.

Que teniendo en cuenta lo anterior, mediante Resolución 053 del 23 de febrero de 2026, se reglamentó el trámite de comisiones de servicio al interior del país de

servidores públicos del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil – HUSJDMI.

Que bajo la Resolución 054 del 23 de febrero de 2026, se estableció la escala para el reconocimiento y pago de viáticos para comisiones de servicio al interior del país de servidores públicos del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil – HUSJDMI.

Que la Directiva Presidencial 08 del 17 de septiembre de 2022, determina que "*Las entidades deberán justificar la necesidad de cada viaje y la razón por la cual no se utilizan los medios virtuales, así como el número de personas que viajarán, indicando la necesidad de su asistencia y el rol que cada una cumplirá, procurando el número estrictamente necesario y cuyas funciones estén directamente relacionadas con el objeto de la comisión*".

Que mediante el numeral 5 del artículo segundo de la Resolución No. 018 de 2025, el Director General (e) del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil – HUSJDMI, delegó en la Secretaria (o) General: "*5.Conferir y autorizar, mediante acto administrativo, las comisiones de servicio para los servidores públicos y los desplazamientos para los contratistas, al interior del país, así como el reconocimiento y autorización del pago de viáticos y gastos de viaje para unos y otros según corresponda. La delegación comprenderá las prórrogas, modificaciones y revocatorias de los respectivos actos administrativos*".

Que atendiendo lo anteriormente expuesto, se hace necesario conferir, comisión de servicios reconocer y pagar viáticos y gastos de viaje a los funcionarios del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, dentro del país con sujeción a las directrices expedidas por el Gobierno nacional, y la reglamentación interna establecida para tal fin.

Que el servidor público XXXXX, identificado con la cédula de ciudadanía No.XXXX, quien ocupa el empleo XXXXX Código – Grado XXXXX ubicado en XXXXX Objeto de la comisión XXXXX ejercerá las funciones propias del empleo en XXXXX, asistirá a reuniones, conferencias o seminarios, realizará visitas de observación que interesen a la administración

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Conceder comisión de servicios al servidor público XXXXX, identificado con la cédula de ciudadanía No.XXXX, quien ocupa el empleo XXXXX Código – Grado XXXXX ubicado en XXXXX con el Objeto de: XXXXX asistir a la reunión a realizarse en la ciudad de XXXXX el día xx de marzo de 2026,

ARTÍCULO SEGUNDO. Reconocer el pago de viáticos ocasionales y gastos de viaje de los funcionarios que se generan por la comisión en la ciudad de XXXXX, los cuales ascienden a la suma de XXXXXX por concepto de XX (X) día (s) de viáticos sin pernoctar y gastos de viaje, según lo especificado en los considerandos de la presente Resolución.

NOMBRE	GASTOS DE VIAJE	VIÁTICOS	TOTAL
XXXXX	$	$	$

XXXXX			
XXXXX			
XXXXX			

ARTÍCULO TERCERO. Dicho reconocimiento se hará con cargo al Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. XXXX, bajo la imputación presupuestal XXXXXXX

ARTÍCULO CUARTO. Dentro de los tres (3) días siguientes a la finalización de la comisión los funcionarios deberán presentar ante su superior, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de esta, en cumplimiento del artículo 2.2.5.5.29 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO QUINTO. Autorizar a la Subdirección Financiera para que proceda de conformidad con los procedimientos para la entrega del valor correspondiente al funcionario.

ARTÍCULO SEXTO. La presente resolución, rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá, D. C., a los XXXXX (XX) días del mes de XXXX de 2026

SARA LUCÍA RIVEROS BONILLA
Secretaria General
Ordenadora del gasto (Res. 018 de 2025)
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Elaboró: Carmen Sofía Bonilla Martínez / Contratista HUSJDMI
Revisó: Camila Andrea Jaime de la Rosa /Subdirectora de Talento Humano HUSJDMI

CIRCULAR NÚMERO 2026-007 de 2026

PARA: Directivos del Hospital San Juan de Dios y Materno Infantil.

DE: Secretaría General del Hospital San Juan de Dios y Materno Infantil.

ASUNTO: Lineamientos para el reporte de actividades por fuera de la oficina y alcance de la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales

Estimados Directivos

El Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, recuerda a todos los directivos que la clasificación del riesgo laboral está directamente asociada a las funciones propias de cada empleo. La Ley 1562 de 2012, el Decreto-ley 1295 de 1994, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen que la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales aplica exclusivamente para los eventos que ocurran por causa o con ocasión del trabajo, dentro de las actividades asignadas formalmente al funcionario.

En este marco normativo, es fundamental reiterar que las funciones descritas en el manual de funciones de cada empleo determinan el nivel de riesgo asegurado. Cuando un funcionario ejecuta actividades que no corresponden a su rol, se genera un desbordamiento del riesgo cubierto, lo cual puede derivar en que, tras la investigación del asegurador, un incidente o accidente sea catalogado como no laboral. En tales casos, la atención médica y las prestaciones económicas no serían asumidas por el Sistema General de Riesgos Laborales, sino por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, además de posibles responsabilidades administrativas o disciplinarias para quienes autoricen o permitan actividades ajenas al propósito del empleo.

El asegurador, en sus procesos de investigación, verifica si la actividad realizada estaba dentro de las funciones del cargo, si existía autorización formal, si se desarrolló en condiciones de tiempo, modo y lugar propias del trabajo y si el riesgo estaba contemplado en la clasificación correspondiente. Cualquier actividad que exceda estos parámetros puede ser considerada fuera del alcance de la cobertura.

De igual manera, se establece que todo desplazamiento o salida fuera de las instalaciones del Hospital debe ser informado previamente a la Subdirección de Talento Humano, con el fin de realizar el reporte oportuno ante la Administradora

de Riesgos Laborales correspondiente. Esta comunicación debe indicar de manera clara el objetivo de la visita, las actividades que se van a desarrollar, la duración estimada y las personas involucradas. Este procedimiento aplica exclusivamente para funcionarios del Hospital y constituye un requisito indispensable para garantizar la trazabilidad del riesgo y la protección del funcionario durante actividades externas.

Es importante aclarar que las comunicaciones verbales no pueden ser oficializadas ante la Administradora de Riesgos Laborales. Por tanto, cualquier salida debe ser reportada por escrito y con la anticipación necesaria para que el asegurador pueda registrar la actividad y validar su pertinencia frente a las funciones del cargo. La ausencia de este reporte puede afectar la determinación del origen en caso de un incidente o accidente durante el desplazamiento.

Se recuerda a los directivos que son garantes del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y, por tanto, deben velar porque cada funcionario ejecute únicamente las actividades propias de su cargo, evitando asignaciones que impliquen riesgos no contemplados o tareas que excedan el propósito del empleo. Asimismo, deben asegurar que cualquier actividad extraordinaria cuente con autorización formal y análisis previo de riesgo.

El Hospital reafirma su compromiso con la prevención, la seguridad y la salud de todos sus funcionarios. La correcta delimitación de funciones, el reporte oportuno de actividades por fuera de la oficina y el cumplimiento estricto de la normativa vigente son esenciales para garantizar una adecuada protección institucional y la adecuada cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.

Dada en Bogotá D.C., a los 13 días del mes de marzo de 2026.

SARA LUCÍA RIVEROS BONILLA
Secretaria General
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Elaboró: Camila Andrea Jaime De la Rosa – Subdirección de Talento Humano.

REPUBLICA DE COLOMBIA

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0063 DE 2026

"*Por la cual se reconoce y ordena el pago de las prestaciones sociales de una ex servidora pública del Hospital San Juan de Dios y Materno Infantil*"

LA SECRETARIA GENERAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en el Decreto 1042 de 1978, 1045 de 1978, Ley 995 de 2005, Decreto 404 de 2006, Decreto 611 de 2025, y en especial las delegadas en los numerales 6 y 17 del artículo tercero de la Resolución No. 018 del 24 de noviembre de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 039 del 03 de febrero de 2026 se aceptó a partir del 04 de febrero de 2026 la renuncia presentada por la señora **YAZMIN MARIXA ROSERO ROSERO** identificada con cédula de ciudadanía No. 35.562.972, al empleo de Director Técnico Código 0100 Grado 24 asignado a la Dirección de Infraestructura del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil.

Que revisada la hoja de vida de la señora **YAZMIN MARIXA ROSERO ROSERO** identificada con cédula de ciudadanía No. 35.562.972, se estableció que, conforme a la normatividad legal vigente en materia de prestaciones sociales la señora **ROSERO ROSERO,** tiene derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones:

- Setenta y cuatro (74) días de **bonificación por servicios** por el periodo comprendido entre el 20 de noviembre de 2025 y el 03 de febrero de 2026.
- Setenta y cuatro (74) días de **prima de servicios** por el periodo comprendido entre el 20 de noviembre de 2025 y el 03 de febrero de 2026.
- Treinta y tres (33) días de **prima de navidad** por el periodo comprendido entre el 01 y el 03 de febrero de 2026.
- **Prima de vacaciones, indemnización de vacaciones y bonificación especial de recreación** por el período de servicios comprendido entre el 20 de noviembre de 2025 y el 03 de febrero de 2026.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Reconocer y ordenar el pago de las siguientes sumas y por los conceptos que se indican a favor de la señora **YAZMIN MARIXA ROSERO ROSERO** identificada con cédula de ciudadanía No.34.562.972, liquidadas con base en la asignación salarial establecida por el Decreto No. 0611 del 03 de junio de 2025

CONCEPTO	PERIODO		DEVENGADO	DEDUCIDO
Setenta y cuatro (74) días de bonificación por servicios	20/11/2025	03/02/2026	$1.237.782	

Continuación de la Resolución ""*Por la cual se reconoce y ordena el pago de las prestaciones sociales de una ex servidora pública del Hospital San Juan de Dios y Materno Infantil*"

Setenta y cuatro (74) días de prima de servicios	20/11/2025	03/02/2026	$1.778.861	
Prima de vacaciones (0,205 períodos = 3.083 días hábiles)	20/11/2025	03/02/2026	$1.792.157	
Bonificación Especial de Recreación (0,205 períodos =0,411 días)	20/11/2025	03/02/2026	$235.513	
Indemnización de 3.08 días hábiles (3.08 días calendario) de vacaciones	20/11/2025	03/02/2026	$1.792.157	
Veintisiete (3.08) días de prima de navidad	20/11/2025	03/02/2026	$1.613.830	
Aporte Salud (NUEVA EPS)				$49.500
Aporte Pensión (COLPENSIONES)				$49.500
Retención en la Fuente				$325.000
TOTALES			**$8.450.300**	**$424.000**
NETO A PAGAR	**OCHO MILLONES VEINTISEIS MIL TRESCIENTOS PESOS CON 00/100 M/CTE. ($$8.026.300)**			

ARTÍCULO 2. El pago de las sumas reconocidas por la presente providencia será efectuado por la Subdirección Financiera con cargo al presupuesto de la actual vigencia, según certificado de disponibilidad presupuestal No. 066 del 12 de marzo de 2026.

ARTÍCULO 3. Notificar la presente resolución a la ex servidora pública **YAZMIN MARIXA ROSERO ROSERO** identificada con cédula de ciudadanía No. 35.562.972, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. al correo personal.

ARTÍCULO 4. RECURSOS contra la presente resolución procede el recurso de reposición el cual deberá interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, según el caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 5. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. y copia de ella debe enviarse a la hoja de vida de la interesada y a la Subdirección Financiera.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 18 días del mes de marzo de 2026.

SARA LUCÍA RIVEROS BONILLA
Secretaria General

Aprobó: Camila Andrea Jaime De la Rosa – Subdirectora de Talento Humano HUSJDMI
Revisó: Lorena Velásquez Grajales- Contratista- Subdirección de Talento Humano HUSJDMI- LVG
Elaboró: David Fernando Machuca- Técnico Administrativo HUSJDMI-