HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL

INFORME DE CUMPLIMIENTO DE AVANCES DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y PAGO

Contrato No.	020 DEL 25 DE ENERO DE 2026		
Nombre del Contratista y/o Representante Legal	FERNANDO LARGACHA TORRES		
Nombre del Supervisor y/o Interventor	MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA	Teléfono / Extensión	Incluir extensión
Dependencia	OFICINA JURÍDICA		
Objeto del Contrato	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS DE MANERA INDEPENDIENTE, CON PLENA AUTONOMÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE JURÍDICO EN MATERIA DISCIPLINARIA, PENAL Y DE RESPONSABILIDAD FISCAL AL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS Y MATERNO INFANTIL.		
Fecha de Inicio	26 DE ENERO DE 2026	Fecha de Terminación	25 DE JULIO DE 2026

Periodo del Informe de Actividades (mes ejecutado objeto del informe)	Desde	26 DE MARZO DE 2026	Hasta	25 DE ABRIL DE 2026	
Adición (En valor $)	ONCE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y UN MIL CIENTO CINCO PESOS M/CTE ($11.961.105)				
Prórroga (En tiempo)	N/A				
Terminación anticipada	N/A				
Suspensión	N/A				
Cesión	N/A				

INFORME PARCIAL DE EJECUCIÓN DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES [i]

	Obligación contractual	Actividad desarrollada	Producto y/o Entregables	Alertas, inconvenientes o situaciones especiales que afectan el cumplimiento de la obligación
1	Prestar soporte jurídico especializado al Hospital Universitario San Juan Dios y Materno Infantil- HUSJDMI- en asuntos de Derecho Disciplinario, Derecho Penal y Responsabilidad Fiscal, de conformidad con la normativa vigente y el régimen especial aplicable a la entidad.	Dentro del presente periodo se inició con la elaboración del procedimiento disciplinario interno en el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil. Para la creación del procedimiento previamente citado se establecieron diferentes plazos específicos durante la ejecución del contrato.	N/A	
2	Apoyar en la estructuración de la cadena de valor para la gestión disciplinaria del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, en la cual se incluyan, las acciones de prevención y control sobre	En el transcurso del periodo comprendido entre el 26 de marzo al 25 de abril de capacitación acerca de los derechos y deberes del	N/A	

	conductas con presunta incidencia disciplinaria de los servidores públicos, estrategias de capacitación o socialización, acciones de investigación y de juzgamiento, con el fin de evitar o disminuir la ocurrencia de hechos investigables que afectan al debido funcionamiento de la entidad.	servidor público, programada el día 29 de abril de 2026.		
3	Apoyar en la sustentación y trámite jurídico de los proceso disciplinarios de competencias HUSJDMI, en las etapas de instrucción y/o juzgamiento, según corresponda, garantizando el respeto por el debido proceso y las garantías procesales; cuando sea requerido.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
4	Elaborar y emitir conceptos jurídicos, informes, análisis y recomendaciones relacionados con actuaciones disciplinarias, penales y de responsabilidad fiscal, cuando sean requeridos por la Oficinas Jurídica o la Secretaría General.	Durante el presente periodo contractual, el día 17 de abril, se remitió el concepto jurídico acerca de la situación de vacancia de la Oficina de Control Interno del Hospital Universitario San Juan de Dios.	- Concepto_ HUSJDMI_Vacancia_OCDI	
5	Brindar acompañamiento jurídico en la preparación, revisión y análisis de actuaciones procesales, documentos y decisiones administrativas relacionadas con los procesos disciplinarias, penales y de responsabilidad fiscal.	En el transcurso del periodo contractual que nos ocupa se desarrollaron diferentes reuniones con fines de programar el empalme con el siguiente gobierno. También se remitió el documento “Informes San Juan” que servirá como insumo para la elaboración del informe del empalme al DNP.	-Captura de Pantalla de la reunión del informe de empalme. -Informe San Juan.	
6	Apoyar en la definición y ejecución de estrategias jurídicas orientadas a la prevención del riesgo legal, la defensa de los intereses institucionales y la protección del patrimonio público, dentro del marco de las competencias del HUSJDMI.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
7	Revisar el marco normativo que rige la acción disciplinaria del Estado y determinar acciones para la construcción y mejoramiento de los procedimientos disciplinarios en el Hospital y hacer más eficiente el ejercicio disciplinario en la entidad.	Dentro del presente periodo se inició con la elaboración del procedimiento disciplinario interno en el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil. Para la creación del procedimiento	N/A	

		previamente citado se establecieron diferentes plazos específicos durante la ejecución del contrato.		
8	Preparar jurídicamente los oficios, solicitudes y en general adelantar las diligencias necesarias para realizar oportunamente las pruebas requeridas para el esclarecimiento de los hechos materia de investigación disciplinaria.	En el transcurso del periodo comprendido entre el 26 de marzo al 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
9	Salvaguardar la reserva de los expedientes y las pruebas recaudadas, bajo los principios de la ética profesional y legal.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
10	Apoyar en la capacitación del personal del HUSJDMI en temas relacionados con la normatividad vigente, ética pública y buenas prácticas administrativas.	En el transcurso del periodo comprendido entre el 26 de marzo al 25 de abril de 2026 se preparó la capacitación acerca de los derechos y deberes del servidor público, programada el día 29 de abril de 2026.	N/A	
11	Asesorar jurídicamente a la entidad en los requerimientos formulados por entes de control, tales como la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, la Auditoría General de la República, la Fiscalía General de la Nación, y demás organismos competentes.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
12	Brindar acompañamiento jurídico especializado al HUSJDMI en la atención de indagaciones, investigaciones y actuaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación u otras autoridades	En el presente periodo se realizó la radicación de la queja presentada ante la procuraduría General de la Nación por parte del Hospital	- Remisión queja disciplinaria- - Captura del Radicado de PGN	

	judiciales, apoyando la preparación, análisis y revisión de escritos, actuaciones procesales y estrategias jurídicas orientadas a la adecuada defensa de los intereses institucionales y de los servidores públicos, dentro del marco de las competencias legales de la entidad.	Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, acerca del servidor público David Cristancho Pérez.		
13	Prestar asesoría jurídica especializada en las actuaciones adelantadas por la Contraloría General de la República o las contralorías territoriales apoyando el análisis de presuntos hallazgos fiscales, la elaboración y revisión de respuestas, descargos y demás actuaciones procedimentales, así como la formulación de estrategias jurídicas orientadas a la protección del patrimonio público y la mitigación del riesgo fiscal.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	
14	Cumplir con las demás actividades relacionadas con el objeto del contrato y que sean acordadas con el supervisor.	En el periodo comprendido entre el 26 de marzo y el 25 de abril de 2026 no se adelantaron actividades relacionadas con la presente obligación contractual.	N/A	

Hago constar que durante el periodo reportado se adelantaron las anteriores obligaciones y/o actividades.



_____

Firma del Contratista

Fecha: 29 de abril de 2026

BALANCE ECONÓMICO

Valor Total Contrato (Inicial + Adición)	Valor Pagado	Valor a Pagar	Saldo Liberado	Saldo por Pagar
$71.766.630 COP	$23.922.210 COP	$11.961.105 COP	$23.922.210 COP	$35.883.315 COP

El Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, cancelará al CONTRATISTA, la suma de indique el valor en letras PESOS M/CTE. ($ indique el valor en números)

PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL PERSONAS NATURALES					
CONCEPTO	PLANILLA No.	VALOR	PERIODO		FECHA DE PAGO
			DESDE	HASTA	
Salud	6014972633	590.100	26/01/2026	25/07/2026	2026/04/28
Pensión	6014972633	765.600	26/01/2026	25/07/2026	2026/04/28
ARL	6014972633	25.000	26/01/2026	25/07/2026	2026/04/28

El Contratista tiene otros Contratos de Prestación de Servicios:

SI ☒ NO ☐

En la eventualidad que la Supervisión verifique que la información suministrada por el Contratista no es consistente o carece de validez, ésta deberá indicar las acciones tomadas: N/A

INFORME PARCIAL DE SUPERVISIÓN

De conformidad con el seguimiento a la ejecución del contrato, el (los) supervisor (es) certifica(n) que:

1. El (la) Contratista durante el periodo de ejecución del contrato, desarrolló y cumplió con objeto contractual, las obligaciones generales y específicas, presentó y entregó los productos y/o informes establecidos en el Contrato, Convenio, Contrato interadministrativo, Orden de Compra y Aceptaciones de oferta.
2. Apruebo los informes, productos y demás documentos presentados y entregados por el (la) Contratista durante el periodo mencionado en desarrollo de las obligaciones pactadas en el Contrato, Convenio, Contrato interadministrativo, Orden de Compra y Aceptaciones de oferta.
3. A la fecha, no se han identificado causales de incumplimiento por parte del contratista que ameriten actuaciones conminatorias o la imposición de medidas sancionatorias por parte de la Administración, evidenciándose el cumplimiento de las obligaciones contractuales pactadas.
4. Se realizó la revisión de la matriz de riesgos asociada al contrato, estableciendo que, a la fecha, ninguno de los riesgos identificados se ha materializado
5. Se realizó la validación del examen médico ocupacional presentado por el contratista, evidenciando que dicho documento se encuentra vigente y cumple con los requisitos establecidos en la normativa aplicable para la ejecución del contrato. Esta verificación garantiza el cumplimiento de las condiciones de ingreso y permanencia en la entidad, conforme a lo dispuesto en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.
6. Se verificó que el contratista no presenta legalizaciones pendientes por concepto de los desplazamientos autorizados, los cuales han sido gestionados oportunamente a través del módulo de viáticos dispuesto por la entidad.

7. Se verificó que el contratista ha implementado las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la gestión de la seguridad de la información durante la ejecución del contrato, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la entidad y en concordancia con las buenas prácticas en materia de protección de activos de información.
8. Se verificó la incorporación e implementación de los controles conforme al numeral A.5.21 de la norma ISO/IEC 27001:2022, incluyendo la identificación de proveedores críticos, actualización de la matriz de riesgos y plan de tratamiento, incorporación de requisitos de seguridad en los contratos, y registros de seguimiento e incidentes, cuando se requirió.

OBSERVACIONES	Incluir información relevante no descrita en otro acápite, solo si aplica, no es necesario reiterar información
ANEXOS	1. Comprobante del pago de los Aportes respectivos al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud y Pensiones y/o Aportes Parafiscales por parte del Contratista. 2. Soportes relacionados en el formato Declaración Juramentada" para efectos de la depuración de la base de retención en la fuente. **Únicamente en caso de que alguna de las circunstancias certificadas en dicho formato haya cambiado durante el mes objeto del informe**, se recuerda que es obligación exclusiva del contratista informar oportunamente cualquier modificación relacionada con el origen de los ingresos, su proporción o el cambio en la categoría tributaria. 3. Cuenta de cobro o factura, según la responsabilidad tributaria del contratista (responsable o no responsable de IVA) Si el contratista está obligado a facturar electrónicamente, deberá presentar la factura electrónica validada previamente por la DIAN y aprobada por el supervisor en el sistema de facturación electrónica dispuesto por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, como requisito **indispensable** para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en la Resolución única en materia tributaria 227 de 23 de septiembre de 2025.

En constancia, firmo:



MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA
Supervisor (es)/Interventor (es)

En constancia, el presente documento se entiende aprobado por las partes una vez el usuario supervisor del contrato efectúe la aprobación respectiva en la plataforma de SECOP II.

Lugar y Fecha: Bogotá, D. C., 29 de abril de 2026.

[i] Incluir las obligaciones específicas pactadas en el Contrato y/o Convenio.

Bogotá D.C., diez (10) de marzo de dos mil veintiséis (2026)
2026-086

Doctor
GREGORIO ELDJACH PACHECO
Procurador General de la Nación
Procuraduría General de la Nación
Calle 49 No. 7-21
Bogotá D.C.

Asunto: Remisión de queja disciplinaria en contra del señor DAVID CRISTANCHO PÉREZ, Subdirector de Patrimonio del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, por presunta extralimitación de funciones y conducta contraria a los deberes del cargo — Competencia subsidiaria de la Procuraduría General de la Nación.

Respetado señor Procurador,

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA PRESENTE COMUNICACIÓN

MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA, en calidad de Jefe de la Oficina Jurídica del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, entidad del orden nacional vinculada al Ministerio de Salud y Protección Social, actuando en ejercicio de las funciones legalmente conferidas a este despacho, y en cumplimiento de los principios de legalidad, moralidad y transparencia que rigen el ejercicio de la función pública, acudo respetuosamente ante el honorable organismo de control a su cargo, con el fin de poner en su conocimiento los hechos que a continuación se exponen, los cuales podrían configurar una presunta falta disciplinaria imputable al servidor público DAVID CRISTANCHO PÉREZ, Subdirector de Patrimonio del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil.

La presente remisión se formula ante la Procuraduría General de la Nación por cuanto el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, no cuenta en la actualidad con una Oficina de Control Disciplinario Interno debidamente conformada y operativa, circunstancia que, como se desarrollará en el acápite correspondiente, traslada la competencia disciplinaria a ese ente de control, en virtud de su poder disciplinario preferente y de las disposiciones contenidas en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.

II. RELACIÓN DE HECHOS

Para una adecuada comprensión del objeto del presente escrito, se relacionan a continuación los hechos relevantes en su orden cronológico:

1. El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes adelanta la supervisión de las obras de recuperación de los edificios del Hospital San Juan de Dios e Instituto Materno Infantil. En el marco de dicho proceso, se llevan a cabo los Comités de Acompañamiento Ciudadano (CAC), espacios de participación ciudadana en los que se socializa información sobre el avance de las obras.
2. El 17 de diciembre de 2025, en el marco de una reunión interinstitucional, se acordó expresamente que la información oficial relacionada con los avances de las obras en curso se canalizaría a través del Ministerio de Salud y Protección Social, quien a su vez la socializaría con el Hospital y su Dirección de Patrimonio e Infraestructura.
3. El 29 de enero de 2026, se realizó el Comité de Acompañamiento Ciudadano convocado por la firma RenoBo, relativo a los avances de obra de los edificios Santiago Samper y Enfermedades Tropicales. Dicho comité fue grabado con previa autorización de los asistentes.
4. En el minuto 32:44 de la grabación del mencionado Comité, el señor DAVID CRISTANCHO PÉREZ intervino presentándose como "director de Patrimonio del Edificio Universitario San Juan de Dios", identificándose ante los asistentes como si actuara en representación institucional del Hospital. Posteriormente, realizó una segunda intervención de aproximadamente siete (7) minutos, a partir del minuto 50 de la grabación, en la que emitió afirmaciones y valoraciones sobre el proceso de recuperación de los edificios.
5. Mediante comunicación de fecha 20 de febrero de 2026, radicada con el número MC03781S2026, la Directora de Patrimonio y Memoria del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, doctora Mónica Orduña Monsalve, remitió consulta formal a la Secretaría General de esta entidad hospitalaria, solicitando precisar: (i) el cargo del arquitecto Cristancho en la estructura administrativa; (ii) si contaba con delegación institucional para participar en el Comité; y (iii) si sus manifestaciones constituían la posición oficial del Hospital.
6. En respuesta a dicha consulta, el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, mediante comunicación suscrita el 18 de marzo de 2026 por parte de la Secretaria General, se informó al Ministerio de las Culturas lo siguiente: (i) El arquitecto José David Cristancho Pérez, fue nombrado mediante Resolución No. 006 del 31 de octubre de 2025 y posesionado el 5 de noviembre de 2025 en el cargo Subdirector Técnico Código 0159 Grado 18 - Subdirector de Patrimonio adscrito a la Dirección de Infraestructura y Patrimonio; (ii) el Hospital no ha conferido delegación, designación ni

autorización institucional alguna para intervenir o actuar en representación de la entidad en los Comités de Acompañamiento Ciudadano; y (iii) sus intervenciones no constituyen posición oficial del Hospital, sino manifestaciones efectuadas a título estrictamente personal.

III. AUSENCIA DE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO Y COMPETENCIA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

El artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 impone a toda entidad u organismo del Estado la obligación de organizar "una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores". Actualmente, el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, conforme a lo establecido en la norma, cuenta en su estructura organizacional con una Oficina de Control Disciplinario Interno; sin embargo, esta no se encuentra en funcionamiento.

Dicha circunstancia no es un simple déficit operativo; tiene consecuencias jurídicas directas. El nuevo estatuto disciplinario eliminó la disposición contenida en la Ley 734 de 2002, que asignaba competencia al superior inmediato cuando no existía oficina de control interno. En ausencia de esa norma habilitante, y atendiendo el principio de legalidad que rige la asignación de competencias en materia disciplinaria, la entidad carece de órgano con aptitud legal para adelantar los procesos correspondientes.

Adicionalmente, la ausencia de una estructura disciplinaria interna hace imposible garantizar las condiciones mínimas del debido proceso: la separación entre las etapas de instrucción y juzgamiento, la imparcialidad del funcionario investigador y la existencia de una instancia revisora que asegure la doble instancia.

Por su parte, el artículo 3° de la Ley 1952 de 2019 reconoce a la Procuraduría General de la Nación como titular del poder disciplinario preferente, en cuyo ejercicio puede "iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas". En consecuencia, la inexistencia de la oficina de control interno en el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil hace que sea ese honorable organismo el único competente para asumir el conocimiento del presente asunto.

IV. ANEXOS

Con la presente, se aportan los siguientes documentos,

- Copia de la comunicación MC03781S2026 del 20 de febrero de 2026, suscrita por la Directora de Patrimonio y Memoria del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, doctora Mónica Orduña Monsalve.
- Copia de la respuesta institucional del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, de fecha 10 de marzo de 2026, mediante la cual se precisa el cargo del señor CRISTANCHO PÉREZ y se informa que no contaba con delegación ni autorización institucional para actuar en representación de la entidad.
- Enlace a la grabación del Comité de Acompañamiento Ciudadano del 29 de enero de 2026, disponible para descarga en el enlace señalado en la comunicación ministerial (260220 CAC - RENOBO), en el cual constan las intervenciones del señor CRISTANCHO PÉREZ.

V. PETICIONES

Con fundamento en los hechos y las razones jurídicas expuestas, respetuosamente solicito a la honorable Procuraduría General de la Nación:

- **ASUMIR** el conocimiento de la presente queja disciplinaria en ejercicio del poder disciplinario preferente consagrado en el artículo 3° de la Ley 1952 de 2019 y, subsidiariamente, debido a la inexistencia de la Oficina de Control Disciplinario Interno en el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil.
- **ADELANTAR** la investigación disciplinaria correspondiente en contra del señor DAVID CRISTANCHO PÉREZ, por los hechos descritos en el cuerpo de la presente comunicación.

VI. NOTIFICACIONES

La suscrita recibirá notificaciones, al correo electrónico mnavarro@husjdmi.gov.co y a ytafur@husjdmi.gov.co

Del honorable señor Procurador General de la Nación,

Cordialmente,

MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA
Jefa de la Oficina Jurídica
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Bogotá D.C., abril de 2026

Doctora
MARÍA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA
Jefe Oficina Jurídica
mnavarro@husjdmi.gov.co
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil
E. S. D.

Asunto: Concepto jurídico — Alternativas jurídicas disponibles ante la vacancia del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, y viabilidad del ejercicio transitorio de la función disciplinaria de instrucción a través de la figura del encargo.

Doctora Alexandra, reciba un cordial saludo:

En atención a la consulta formulada mediante correo electrónico por parte de esa Oficina Jurídica, en la que se solicita concepto sobre las posibles alternativas jurídicas a las que podría acudir el Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, en adelante el Hospital o el HUSJDMI, ante la situación de vacancia del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, cuya función comprende, de conformidad con el artículo 7° del Decreto 010 de 2025, el ejercicio de la facultad disciplinaria en la etapa de instrucción; y en consideración a si, producida esa vacancia, la entidad pierde la competencia para adelantar los procesos disciplinarios o si, por el contrario, puede ejercer esa función a través de alguna figura jurídica supletiva, me permito emitir el presente concepto con el propósito de atender cabalmente las inquietudes planteadas:

El análisis que se expone a continuación se estructura en torno a cuatro grandes ejes:

El marco normativo especial que rige al HUSJDMI; la naturaleza jurídica de la función disciplinaria interna como competencia desconcentrada por disposición legal y las consecuencias que de ello se derivan para las figuras de delegación y desconcentración; el examen pormenorizado de la figura del encargo como alternativa transitoria privilegiada, sus requisitos, limitaciones y condicionamientos bajo la Ley de Garantías Electorales; y la cuestión relativa al nombramiento en propiedad, cuya procedencia exige, en criterio de quien suscribe, un análisis previo de la historia del cargo en la planta de personal del Hospital que permita determinar la causal que generó la vacancia actual.

A lo anterior se suma un pronunciamiento sobre el riesgo de prescripción de la acción disciplinaria, el poder preferente de la Procuraduría General de la Nación y la síntesis de recomendaciones ordenadas por prioridad, como cierre del concepto.

El sustento normativo y jurisprudencial del presente concepto se extrae del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), modificada por la Ley 2094 de 2021, el Decreto Ley 1959 de 2023, el Decreto 010 de 2025, la Resolución 018 de 2025 del HUSJDMI, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 996 de 2005, la Ley 489 de 1998, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, y la doctrina del Departamento Administrativo de la Función Pública, en adelante DAFP.

Es menester indicar que las consideraciones aquí expuestas tienen carácter meramente orientador y no constituyen pronunciamiento vinculante, sin perjuicio de que sus fundamentos normativos y jurisprudenciales son plenamente aplicables al caso consultado.

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE AL HUSJDMI

El Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil fue creado mediante el Decreto Ley 1959 del 15 de noviembre de 2023 como entidad de carácter especial, del orden nacional, sector descentralizado, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera. Su régimen presupuestal corresponde al de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

En materia de relaciones laborales, el artículo 24 del Decreto Ley estableció un régimen de vinculación que contempla tres modalidades: empleados públicos de libre nombramiento y remoción, para funciones de dirección, confianza y manejo, trabajadores vinculados por contrato privado, para la prestación del servicio de salud, y empleados públicos de carrera administrativa, remitiendo para las dos últimas categorías a la Ley 909 de 2004 como estatuto aplicable.

En este orden de ideas, el Decreto 010 de 2025 (7 de enero de 2025) desarrolló la estructura organizacional del HUSJDMI y distribuyó la competencia disciplinaria en tres dependencias diferenciadas, materializando así la separación entre instrucción y juzgamiento exigida por el Código General Disciplinario: Así, el artículo 7° asignó a la Oficina de Control Disciplinario Interno la etapa de instrucción en primera instancia, incluyendo la decisión sobre la procedencia de la acción disciplinaria, la dirección y coordinación de la instrucción hasta la notificación del pliego de cargos, y el traslado del expediente a la Oficina Jurídica.

Por otra parte, el artículo 4°, numeral 16, asignó a la Oficina Jurídica la etapa de juzgamiento en primera instancia, y, el artículo 3°, numeral 12, asignó a la Dirección General la segunda instancia disciplinaria. Esta distribución cumple cabalmente con el artículo 12 del Código General Disciplinario (modificado por el artículo 3° de la Ley 2094 de 2021), que exige que "*el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento*".

Así las cosas, como es de su conocimiento, el régimen disciplinario sustantivo y procesal aplicable al HUSJDMI es el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada sustancialmente por la Ley 2094 de 2021), cuya vigencia general de este código se produjo el 29 de marzo de 2022 (nueve meses después de la promulgación de la Ley 2094, conforme a su artículo 73), con algunas disposiciones de vigencia diferida.

2. LA FUNCIÓN DISCIPLINARIA COMO COMPETENCIA DESCONCENTRADA POR LEY: CONSECUENCIAS SOBRE LA DELEGACIÓN.

Antes de analizar cada figura jurídica en particular, resulta indispensable fijar una premisa que condiciona todo el análisis: la competencia disciplinaria interna de las entidades públicas colombianas no es una función delegada por el nominador, sino una competencia desconcentrada directamente por disposición legal.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-996 de 2001, calificó expresamente como desconcentración la radicación de la función disciplinaria en las oficinas de control disciplinario interno, al indicar:

> *"No resulta contrario a la Carta la radicación de competencias del ejercicio del poder disciplinario en otros órganos y entidades del Estado. Al contrario, esa desconcentración de la función disciplinaria hace más efectiva la vigilancia de la conducta oficial de los servidores del Estado."*

Esta distinción tiene consecuencias prácticas de primera importancia, pues a diferencia de la delegación, que se establece y revoca mediante acto administrativo del delegante, la desconcentración opera por mandato legal y solo puede deshacerse por la misma vía (artículo 8° de la Ley 489 de 1998).

En consecuencia, el Director General del HUSJDMI no puede reasumir la función de instrucción disciplinaria ni asignarla a otra dependencia por vía de acto administrativo, porque esa competencia nunca le fue atribuida a él para delegarla: fue conferida directamente al Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno por el Decreto 010 de 2025, en cumplimiento de la obligación que impone el artículo 93 del Código General Disciplinario, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, de organizar una unidad de control disciplinario interno de alto nivel.

En consonancia con lo anterior, es menester acotar que, la Procuraduría General de la Nación ha reforzado esta posición al calificar la potestad disciplinaria como una facultad "intuito personae e indelegable" (Concepto PAD C-042 de 2017; Concepto PAD 148 de 2018)[1]. Adicionalmente, el artículo 11, numeral 3, de la Ley 489 de 1998 prohíbe expresamente la delegación de *"las funciones que por su naturaleza o por mandato constitucional o legal no son susceptibles de delegación"*.

Dado que la función disciplinaria constituye una manifestación del ius puniendi del Estado y en consecuencia se encuentra sometida al principio de legalidad y al principio del juez natural (artículo 29 de la Constitución; Sentencias C-818 de 2005, C-429 de 2001 y C-030 de 2024 de la Corte Constitucional), su ejercicio queda sujeto a las limitaciones propias de las competencias de orden público.

3. ANÁLISIS DE CADA FIGURA ALTERNATIVA

a. La delegación no es procedente para la instrucción disciplinaria

Con base en lo expuesto en líneas anteriores, debe advertirse que el Director General del HUSJDMI no puede delegar la función de instrucción disciplinaria en un servidor público diferente al Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno por las siguientes razones concurrentes:

Primero, debe tenerse en cuenta que la competencia no le pertenece al Director General, ello debido a que La instrucción disciplinaria fue asignada por el Decreto 010 de 2025 directamente a la Oficina de Control Disciplinario Interno, por ende, la Dirección General solo tiene competencia en segunda instancia (artículo 3°, numeral 12).

Segundo, como se comenta, la función disciplinaria es indelegable por su naturaleza punitiva, y al tenor de tal realidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha señalado que bajo el Código General Disciplinario, cada etapa debe ser asumida por dependencias distintas e independientes entre sí, lo que excluye la posibilidad de que el Director General simplemente delegue la instrucción en un funcionario diferente al de la OCDI mediante un acto administrativo discrecional (Concepto 379721 de 2022, Función Pública).

Tercero, lo cierto es que una eventual delegación en la Oficina Jurídica generaría la concentración de instrucción y juzgamiento en una misma dependencia, violando frontalmente el artículo 12 del CGD y las garantías del debido proceso. Debe considerarse que, la Resolución 018 del 24 de noviembre de 2025 del HUSJDMI delegó en el Jefe de la Oficina Jurídica la representación judicial y extrajudicial, pero no delegó funciones disciplinarias de instrucción, lo cual fue correcto desde el punto de vista jurídico.

---

[1] Disponible en: https://apps.procuraduria.gov.co/gd_1952/docs/cto_pgn_0000148_2018.htm

b. La desconcentración ya existe y no puede crearse por acto administrativo

Del estudio de la normativa aplicable y regulatoria del Hospital, se tiene que la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno en la estructura del HUSJDMI ya constituye una desconcentración legal de la función disciplinaria. De ahí que, no es posible crear una nueva desconcentración mediante acto administrativo del Director General, pues la desconcentración solo opera por disposición legal (artículo 8° de la Ley 489 de 1998). Por tanto, lo que se requiere no es desconcentrar nuevamente, sino proveer el cargo para que la dependencia que ya tiene la competencia pueda ejercerla.

4. EL ENCARGO: LA ALTERNATIVA TRANSITORIA MÁS VIABLE Y EFICIENTE

Descartadas la delegación y la nueva desconcentración por acto administrativo, la figura del encargo emerge como la única alternativa jurídica que permitiría al HUSJDMI ejercer de manera transitoria y legítima la función de instrucción disciplinaria, sin necesidad de proveer definitivamente el cargo en lo inmediato.

El fundamento normativo del encargo se encuentra en el artículo 24, inciso 4°, de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, que dispone que los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos y el perfil del cargo; en caso de vacancia definitiva, el encargo tendrá una duración máxima de tres meses, prorrogable por tres meses más, para un total de seis meses, conforme al artículo 2.2.5.5.43 del Decreto 1083 de 2015.

a. Tratamiento de la vacancia en cargo nunca provisto

La viabilidad del encargo presenta, no obstante, un matiz técnico que debe abordarse con rigor: el artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015 define el encargo como el que procede por ausencia temporal o definitiva del titular, lo que presupone que existió alguna vez un nombrado. En cambio, un cargo que nunca ha sido provisto carece técnicamente de titular ausente, y las causales de vacancia definitiva del artículo 2.2.5.2.1 del mismo decreto, renuncia, insubsistencia, destitución, pensión, entre otras, presuponen la existencia previa de un nombramiento.

Sin embargo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Concepto 061181 de 2023[2], abordó directamente esta cuestión al responder qué procedimiento debe seguir una entidad para suplir un cargo creado en la planta y en el manual de funciones pero que no ha sido provisto. El DAFP indicó que la administración debe seguir el procedimiento general de provisión del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, acudiendo al encargo como mecanismo transitorio. Esta posición asimila materialmente un cargo creado, pero nunca provisto a una vacancia definitiva, con una interpretación finalística orientada a garantizar la continuidad del servicio público.

Si se optara por el encargo, deberá cumplir estrictamente con los siguientes requisitos:

- **Requisitos que debe cumplir el encargo**

Para que el encargo sea jurídicamente válido y blindado frente a eventuales cuestionamientos disciplinarios o contencioso-administrativos, deberá satisfacer estrictamente los siguientes requisitos:

[2] Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=207331

(i) El funcionario encargado debe ser abogado titulado, conforme al parágrafo 1° del artículo 93 del Código General Disciplinario, que exige esta calidad para el jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
(ii) Debe pertenecer al nivel directivo de la entidad o, en su defecto, ser un empleado público de carrera o de libre nombramiento y remoción, que pueda asumir funciones directivas y que acredite todos los requisitos establecidos en el manual de funciones del cargo.
(iii) Su duración máxima es de seis meses (tres meses prorrogables por tres meses más), vencidos los cuales el cargo deberá proveerse de forma definitiva.
(iv) El encargo debe formalizarse mediante acto administrativo motivado del Director General, que invoque expresamente la necesidad de garantizar la continuidad del servicio disciplinario y el respaldo del Concepto 061181 de 2023 del DAFP como sustento doctrinal.
(v) En caso de existir empleados de carrera en el nivel inmediatamente inferior que cumplan los requisitos, el encargo debe preferir a quienes cuenten con la última evaluación de desempeño más alta y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año, conforme a los Conceptos DAFP 09931 de 2024 y 265931 de 2023.

b. El encargo bajo la Ley de Garantías Electorales

A la fecha del presente concepto (abril de 2026), se encuentran vigentes las restricciones de la Ley 996 de 2005, cuyo artículo 32 prohíbe cualquier forma de vinculación que afecte la nómina estatal en la Rama Ejecutiva del Poder Público durante los cuatro meses anteriores a la elección presidencial, programada para el 31 de mayo de 2026.

No obstante, el encargo no está afectado por esa restricción, ello en virtud de la Circular Conjunta 100-006 de 2025 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República —DAPRE— y el DAFP[3], la cual fue explícita al respecto al señalar que la designación mediante encargo no afecta ni genera la modificación de la nómina correspondiente, por lo que se encuentra dentro de la aplicación de las normas de carrera administrativa y es procedente aun en vigencia de la Ley de Garantías. El Concepto DAFP 163621 de 2022[4] reafirmó esta posición en términos similares.

En consecuencia, el encargo del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del HUSJDMI es jurídicamente procedente en este momento, sin que las restricciones electorales constituyan obstáculo alguno.

5. EL NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD: ANÁLISIS DE LA HISTORIA DEL CARGO Y RESTRICCIONES BAJO LA LEY DE GARANTÍAS

La consulta formulada también lleva implícita la pregunta sobre la posibilidad de proveer definitivamente el cargo mediante nombramiento ordinario. Al respecto, quien suscribe considera que esta vía, siendo la solución jurídicamente más sólida a largo plazo, requiere previamente un análisis cuidadoso de la historia del cargo en la planta de personal del HUSJDMI, sin el cual resulta imposible determinar con certeza la procedencia de ese nombramiento bajo el actual período preelectoral.

a. La historia del cargo como presupuesto indispensable

Para determinar si la vacancia del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno configura una de las excepciones que permiten el nombramiento durante la vigencia de la Ley de Garantías Electorales, es indispensable conocer la trayectoria del cargo: si fue alguna vez provisto; si existió un titular y cuál fue la causa de su desvinculación, renuncia, insubsistencia, destitución,

[3] Disponible: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=267038
[4] Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=192396

muerte, pensión u otra; y, en caso de que el cargo nunca haya sido provisto, cuándo fue creado en la planta.

Esta información es relevante porque el artículo 33 de la Ley 996 de 2005 contempla excepciones a la restricción de vinculaciones, entre ellas la que comprende los cargos que deban proveer las entidades sanitarias y hospitalarias. Ahora bien, es claro que El HUSJDMI es inequívocamente una entidad hospitalaria, como lo acredita el artículo 13 del Decreto Ley 1959 de 2023, y el DAFP ha sido consistente en confirmar esta excepción: el Concepto 209601 de 2023[5] indicó que las entidades hospitalarias se encuentran incluidas dentro de la excepción prevista en los artículos 32, 33 y 38 de la Ley 996 de 2005; y el Concepto 124341 de 2023[6] confirmó que las entidades sanitarias y hospitalarias se encuentran exceptuadas de las restricciones de esa ley.

Sin embargo, existe un matiz interpretativo que no puede ignorarse: el Concepto 2371 de 2018[7] del Consejo de Estado sugirió que la excepción hospitalaria en materia de contratación debía circunscribirse a situaciones de emergencia sanitaria. Si bien ese pronunciamiento se refería al artículo 33 en el contexto de contratación y no de vinculación de nómina, y si bien los Conceptos del DAFP de 2022 y 2023 y la Circular Conjunta 100-006 de 2025 mantienen la interpretación amplia para la provisión de vacantes en entidades hospitalarias, la recomendación prudente es que el análisis del nombramiento definitivo vaya precedido del estudio histórico del cargo, que permitirá dimensionar con precisión el riesgo jurídico y respaldar debidamente el acto administrativo de nombramiento.

En suma, la hoja de vida del cargo, entendida como el registro de sus ocupaciones previas, la causa de la vacancia actual y la data de la creación del empleo en la estructura del Hospital constituye la materia prima sobre la que debe construirse la justificación del nombramiento en propiedad. Sin ese insumo, cualquier acto de nombramiento, aunque jurídicamente posible bajo la excepción hospitalaria, quedará expuesto a cuestionamientos que resultan evitables con la debida diligencia previa.

b. El nombramiento definitivo, una vez culmine la Ley de Garantías

Más allá del análisis de la excepción hospitalaria, la recomendación que aquí se formula es que, en tanto el encargo es la herramienta idónea para garantizar la continuidad de la función disciplinaria durante el período preelectoral, el nombramiento en propiedad del Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno debe iniciarse formalmente una vez culmine la Ley de Garantías Electorales, esto es, con posterioridad al 21 de junio de 2026, en caso de segunda vuelta, o a partir del 31 de mayo de 2026, si no la hubiere.

Para ese momento, el Director General del HUSJDMI, en su calidad de nominador conforme al artículo 20, numeral 4, del Decreto Ley 1959 de 2023 y al artículo 3°, numeral 3, del Decreto 010 de 2025, podrá proceder con el nombramiento ordinario del abogado que cumpla los requisitos del manual de funciones sin que medien las restricciones electorales. Ese nombramiento no requiere concurso de méritos por tratarse de un cargo de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, pero sí exige la verificación de que el candidato acredite la condición de abogado que impone el parágrafo 1° del artículo 93 del Código General Disciplinario.

6. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA INACCIÓN: PRESCRIPCIÓN Y NULIDADES

---

[5] [5]Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=237935
[6] Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=212851
[7]Disponible en: https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/256/11001-03-06-000-2018-00043-00(2371).pdf

Quiere advertirse que la vacancia prolongada de la Oficina de Control Disciplinario Interno genera consecuencias jurídicas graves que demandan actuación inmediata.

Por ejemplo, la prescripción de la acción disciplinaria corre objetivamente, ello porque el artículo 33 del CGD (modificado por el artículo 7° de la Ley 2094 de 2021) establece un término de prescripción de cinco años contados desde la consumación de la falta, que se interrumpe únicamente con la notificación del fallo de primera instancia.

Como no existe norma alguna en el CGD que suspenda o interrumpa el término prescriptivo por vacancia del cargo de la oficina de control disciplinario interno, Esto significa que mientras el HUSJDMI carezca de un funcionario competente para adelantar la instrucción, las posibles faltas disciplinarias de sus servidores están prescribiendo sin posibilidad de interrupción, generando un riesgo cierto de impunidad disciplinaria, afectando en consecuencia el *ius puniendi* del estado.

Además, debe cuidarse la entidad en que cualquier instrucción adelantada por funcionario incompetente está viciada de nulidad insaneable, pues el artículo 202, numeral 1°, de la Ley 1952 de 2019 establece como causal de nulidad *"la falta de competencia del funcionario para proferir el fallo"*.

En otras palabras, si el HUSJDMI intentara asignar la instrucción disciplinaria a un funcionario sin competencia legal, por ejemplo, a la Jefe de la Oficina Jurídica o a cualquier otro servidor mediante delegación, los actos así expedidos serían nulos de pleno derecho y el proceso disciplinario sería objeto de anulación ante la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 137 del CPACA), con la consecuencia adicional de que, durante el trámite de nulidad, la prescripción podría consumarse irremediablemente.

7. EL PODER DISCIPLINARIO PREFERENTE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Como se ha discutido en otros espacios, ante la imposibilidad institucional del HUSJDMI para ejercer la función de instrucción disciplinaria, el ordenamiento jurídico prevé un mecanismo supletivo: el poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación.

El fundamento constitucional se encuentra en el artículo 277, numeral 6°, de la Constitución Política, que atribuye al Procurador General de la Nación la función de *"ejercer preferentemente el poder disciplinario"*. El artículo 3° del CGD desarrolla esta potestad, facultando a la PGN para *"iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento"* de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas, así como para *"asumir el proceso en segunda instancia"*.

La norma más directamente aplicable al caso del HUSJDMI es el artículo 92, inciso final, de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, que dispone:

> *"En el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer, el conocimiento del asunto será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable."*

Esta disposición, aunque originalmente redactada en el contexto de las personerías municipales, establece una regla general aplicable a cualquier entidad que no pueda garantizar las etapas de instrucción y juzgamiento separadas. En la actualidad, la vacancia absoluta de la Oficina de Control Disciplinario Interno del HUSJDMI impide satisfacer la garantía de instrucción, configurando exactamente el supuesto de hecho de esta norma.

Finalmente, frente a esto es importante precisar que el poder preferente no opera automáticamente ya que la Procuraduría General de la Nación decide discrecionalmente si asume o no el conocimiento de los procesos. En este orden de ideas, El HUSJDMI deberá comunicar formalmente al máximo órgano de control disciplinario la situación de incapacidad institucional, con una exposición detallada de las razones jurídicas y fácticas que impiden el ejercicio de la función disciplinaria.

8. SÍNTESIS NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

Aspecto	Fundamento normativo	Conclusión
Obligación de organizar la OCDI	Art. 93 Ley 1952/2019 mod. Art. 14 Ley 2094/2021	Obligación legal imperativa
Competencia de instrucción	Art. 7° Decreto 010/2025	Exclusiva de la OCDI
Separación instrucción/juzgamiento	Art. 12 Ley 1952/2019 mod. Art. 3° Ley 2094/2021	Garantía del debido proceso
Indelegabilidad disciplinaria	Art. 11.3 Ley 489/1998; Sent. C-996/2001; PGN Concepto PAD C-042/2017	Función desconcentrada, no delegable
Encargo en cargo LNR vacante	Art. 24 Ley 909/2004 mod. Ley 1960/2019; Art. 2.2.5.5.43 Dec. 1083/2015; DAFP Conc. 061181/2023	Viable por 3+3 meses
Encargo bajo Ley de Garantías	Circular Conjunta 100-006/2025 DAPRE-DAFP; DAFP Conc. 163621/2022	No modifica nómina, permitido
Nombramiento definitivo	Art. 20.4 Dec. Ley 1959/2023; Art. 93 par. 1° Ley 1952/2019	Requiere análisis historia del cargo
Poder preferente PGN	Art. 277.6 C.P.; Art. 3° y Art. 92 inc. final Ley 1952/2019 mod. Ley 2094/2021	Supletorio, no automático
Prescripción acción disciplinaria	Art. 33 Ley 1952/2019 mod. Art. 7° Ley 2094/2021	5 años, corre objetivamente
Nulidad por incompetencia	Art. 202.1 Ley 1952/2019	Nulidad insaneable

9. RECOMENDACIONES

A partir del análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal expuesto, se formulan las siguientes recomendaciones para la Oficina Jurídica del HUSJDMI, organizadas por orden de prioridad y viabilidad jurídica:

a. Primera recomendación — Disponer el encargo de manera inmediata

La medida más urgente, eficiente y jurídicamente sólida es proceder con el encargo de un servidor público del HUSJDMI que reúna los requisitos del cargo, especialmente la condición de abogado y la pertenencia al nivel directivo o la capacidad de asumir funciones directivas. Esta es la solución que garantiza la continuidad de la función disciplinaria sin vulnerar las restricciones electorales vigentes, puesto que, como se expuso, el encargo no modifica la nómina y está expresamente permitido por la Circular Conjunta 100-006 de 2025. El acto administrativo de encargo debe estar debidamente motivado, invocando la necesidad de garantizar la continuidad del servicio disciplinario y el respaldo del Concepto DAFP 061181 de 2023.

b. Segunda recomendación — Reconstruir la historia del cargo e iniciar el nombramiento definitivo al término de la Ley de Garantías

En paralelo al encargo, la Oficina Jurídica y la dependencia de gestión humana del HUSJDMI deben reconstruir la historia del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno: determinar si fue alguna vez provisto, identificar la causa de la vacancia, renuncia, insubsistencia, muerte, destitución u otra y establecer cuándo se creó el empleo en la planta. Con ese insumo, será posible dimensionar con precisión el riesgo jurídico de un eventual nombramiento durante la Ley de Garantías bajo la excepción hospitalaria y, sobre todo, tener lista la justificación del nombramiento definitivo para el momento en que cesen las restricciones electorales.

La recomendación es iniciar formalmente el trámite del nombramiento en propiedad una vez culmine la Ley de Garantías, sin dilaciones, de modo que el encargo no se extienda más allá de lo estrictamente necesario. La inacción en ese trámite podría configurar una omisión disciplinariamente relevante para el Director General, habida cuenta de que el Código General Disciplinario impone la obligación de mantener operativa la Oficina de Control Disciplinario Interno.

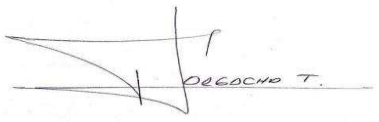
c. Tercera recomendación — Comunicar formalmente la situación a la Procuraduría General de la Nación

Con independencia de las gestiones internas, el HUSJDMI debe comunicar de manera formal y documentada a la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios la situación de vacancia absoluta de la Oficina de Control Disciplinario Interno, solicitando que ejerza el poder disciplinario preferente respecto de los procesos que se encuentren en curso o que deban iniciarse mientras persista esa situación. Esta comunicación tiene un doble propósito: activar el mecanismo supletivo que garantiza la eficacia del ius puniendi del Estado y evidenciar la buena fe institucional y la diligencia del nominador en la gestión de la vacancia.

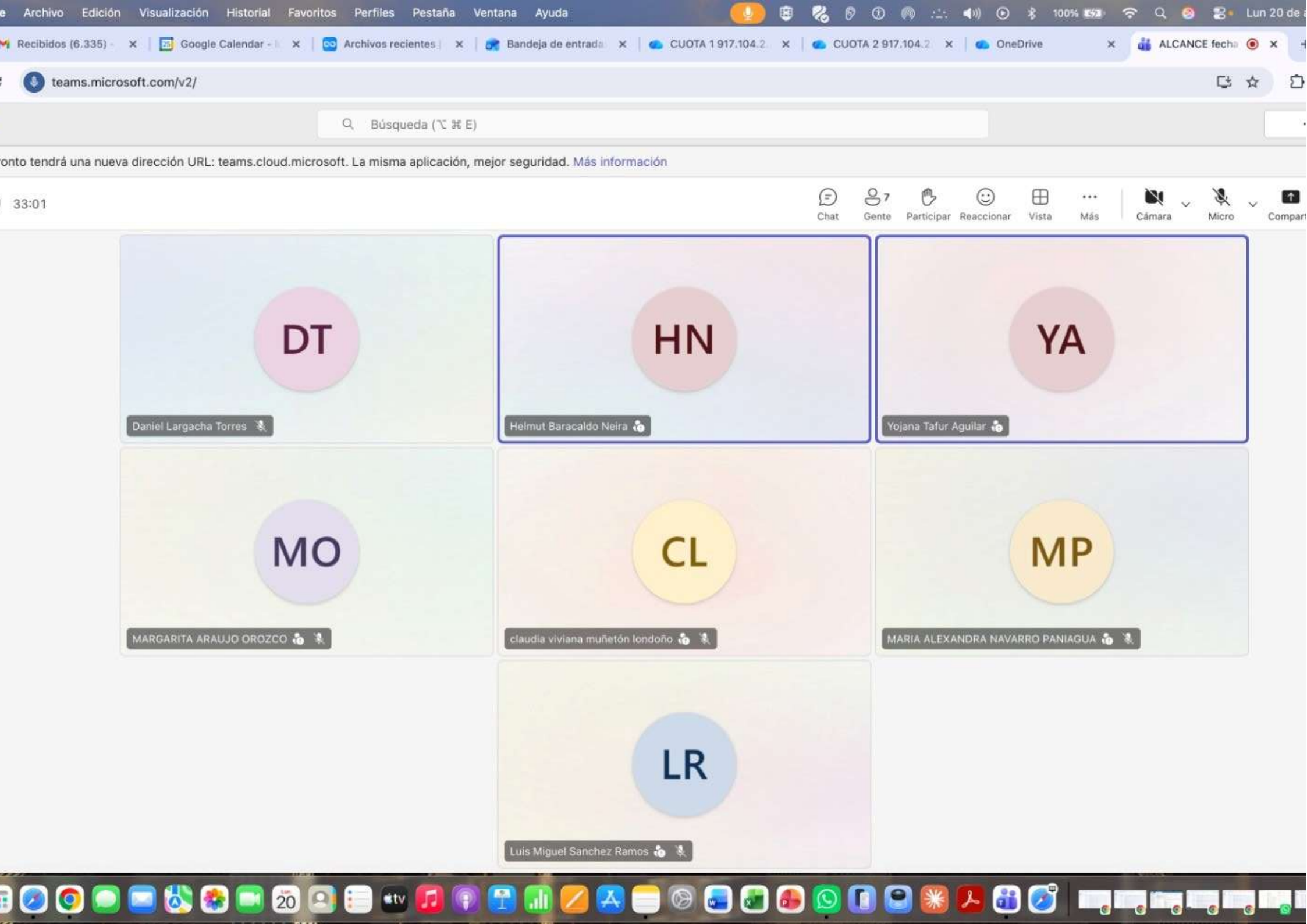
10. CONCLUSIÓN

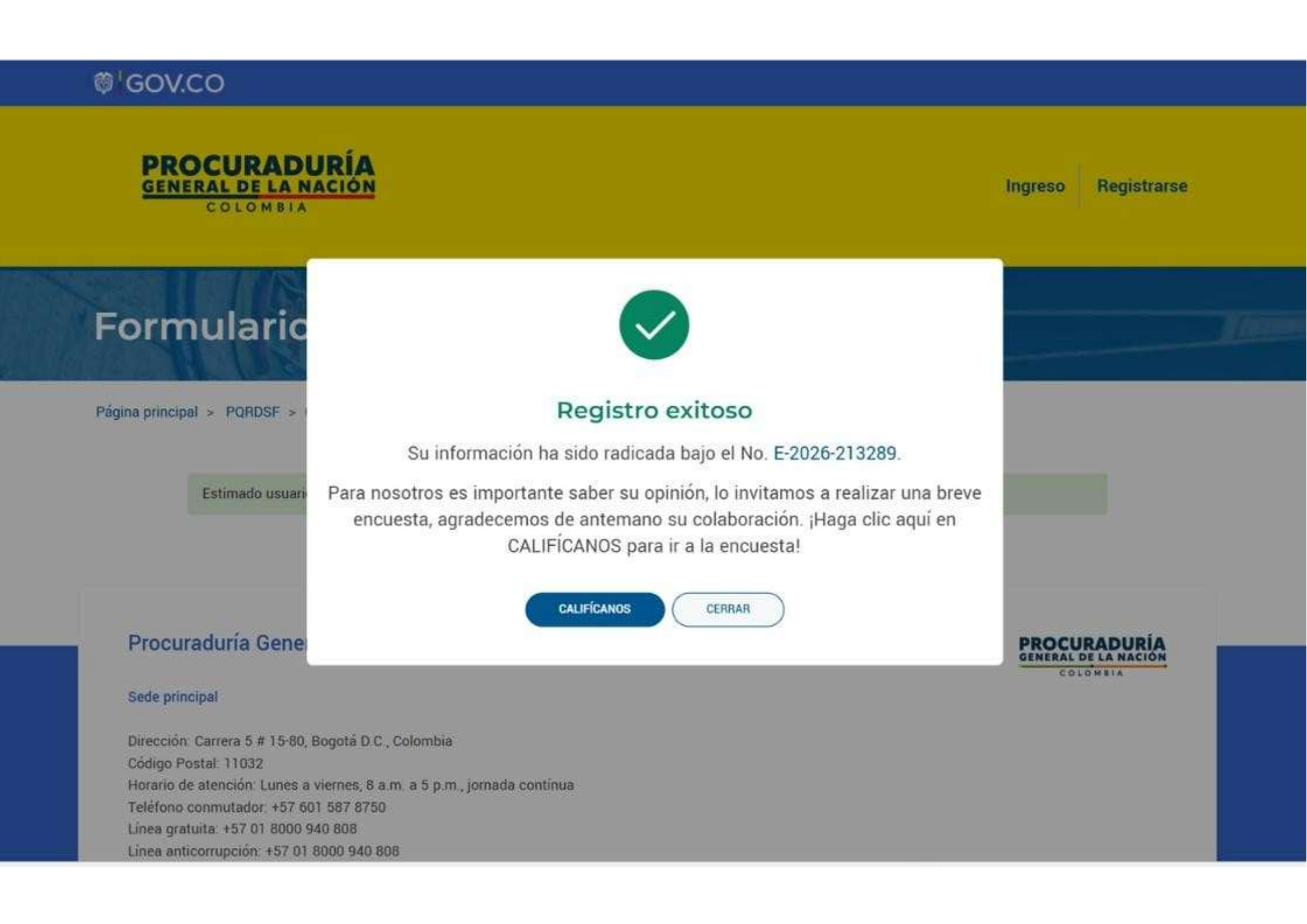
En el plano transitorio e interno, el encargo es la figura más adecuada ante el escenario actual, jurídicamente viable incluso bajo la Ley de Garantías Electorales, fundada en una interpretación doctrinal sólida del DAFP y apta para restablecer la competencia legal del funcionario instructor sin riesgo de nulidad. En el plano prospectivo, el nombramiento en propiedad debe prepararse desde ahora, con el análisis previo de la historia del cargo que permita sustentar debidamente el acto de nombramiento, y debe formalizarse una vez concluya el período preelectoral. Y en el plano externo, la comunicación a la Procuraduría General de la Nación garantiza que los procesos disciplinarios pendientes no queden en suspenso durante la transición.

Cordialmente,



FERNANDO LARGACHA TORRES
Abogado Contratista


Archivo Edición Visualización Historial Favoritos Perfiles Pestaña Ventana Ayuda
Recibidos (6.335)
Google Calendar
Archivos recientes
Bandeja de entrada
CUOTA 1 917.104.2
CUOTA 2 917.104.2
OneDrive
ALCANCE fecha
teams.microsoft.com/v2/
Búsqueda (⌥ ⌘ E)
onto tendrá una nueva dirección URL: teams.cloud.microsoft. La misma aplicación, mejor seguridad. Más información
33:01
Chat
Gente
Participar
Reaccionar
Vista
Más
Cámara
Micro
Compart
DT
Daniel Largacha Torres
HN
Helmut Baracaldo Neira
YA
Yojana Tafur Aguilar
MO
MARGARITA ARAUJO OROZCO
CL
claudia viviana muñetón londoño
MP
MARIA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA
LR
Luis Miguel Sanchez Ramos


GOV.CO
PROCURADURÍA
GENERAL DE LA NACIÓN
COLOMBIA
Ingreso
Registrarse
Formulario
Página principal > PQRDSF >
Estimado usuari
Registro exitoso
Su información ha sido radicada bajo el No. E-2026-213289.
Para nosotros es importante saber su opinión, lo invitamos a realizar una breve encuesta, agradecemos de antemano su colaboración. ¡Haga clic aquí en CALIFÍCANOS para ir a la encuesta!
CALIFÍCANOS
CERRAR
Procuraduría Gene
PROCURADURÍA
GENERAL DE LA NACIÓN
COLOMBIA
Sede principal
Dirección: Carrera 5 # 15-80, Bogotá D.C., Colombia
Código Postal: 11032
Horario de atención: Lunes a viernes, 8 a.m. a 5 p.m., jornada continua
Teléfono conmutador: +57 601 587 8750
Línea gratuita: +57 01 8000 940 808
Línea anticorrupción: +57 01 8000 940 808

Bogotá D.C., 19 de marzo de 2026

Respetado
JAIME HERNAN URREGO RODRÍGUEZ
Director General (E)
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil
Bogotá D.C.

Reciba cordial saludo, Dr. Jaime Urrego,

En mi calidad de Directora de Infraestructura y Patrimonio del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil, me permito poner en su conocimiento una serie de situaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de funciones y compromisos a su cargo, así como conductas contrarias a los deberes propios de su calidad de servidor público, por parte del Subdirector de Patrimonio, señor José David Cristancho Pérez. Estas situaciones vienen afectando el adecuado desarrollo de las actividades, el cumplimiento de las metas institucionales y la correcta operación de esta Dirección.

Como es de su conocimiento, asumí el liderazgo de este equipo de trabajo a partir del día 18 de febrero de 2026. En el marco de esta responsabilidad, y con el propósito de atender de manera eficiente los retos a cargo del área, he adelantado un proceso de reorientación de las metas y objetivos de la Dirección, orientado a garantizar la alineación de las actividades con el objeto misional y al logro de los resultados institucionales.

En este contexto, se ha promovido la optimización del talento humano vinculado al equipo (funcionarios y contratistas), mediante la realización de ajustes en la asignación de funciones y responsabilidades. Estas acciones tienen como finalidad fortalecer la gestión interna, asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y optimizar el uso de los recursos disponibles para el desarrollo de las actividades propias de la Dirección.

No obstante, durante este proceso se han evidenciado reiteradas situaciones relacionadas con el incumplimiento oportuno de las instrucciones impartidas por parte del Subdirector de Patrimonio, las cuales se describen a continuación:

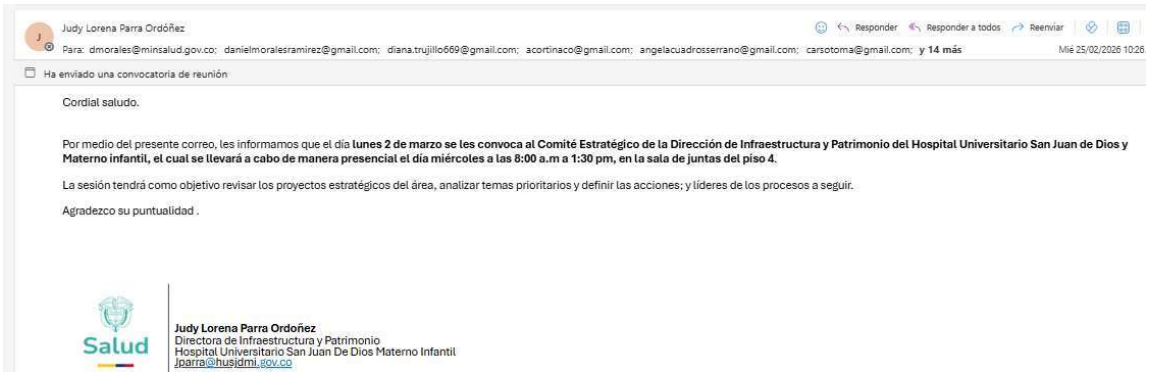
En primer lugar, es importante señalar que, en el marco del seguimiento a las metas establecidas por la entidad, se requirió realizar ajustes a los compromisos de la Subdirección de Patrimonio, los cuales fueron tratados en reunión sostenida los días 2 de marzo de 2026 y 9 de marzo de 2026 donde se acordaron una serie de acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos trazados y que se armonizan con los lineamientos de la Entidad. No obstante, hasta la fecha no se evidencia la entrega de productos derivados de estos compromisos ni gestiones orientadas a su consecución.

Adicionalmente, se han identificado reiterados incumplimientos relacionados con su asistencia y puntualidad a las reuniones convocadas, lo cual impacta negativamente la adecuada planeación y ejecución de actividades estratégicas, además de constituir un posible incumplimiento de los deberes propios de su calidad de servidor público.

Como ejemplo de lo anterior, se pone en evidencia el correo remitido el día 2 de marzo de 2026, mediante el cual se convocó al Comité Estratégico de la Dirección de Infraestructura y Patrimonio. En dicha sesión, el Subdirector se presentó de manera tardía, registrando su ingreso aproximadamente una hora después de la hora convocada. Adicionalmente, remitió una comunicación en la que informó que se encontraba en las instalaciones atendiendo otros

asuntos que no habían sido previamente solicitados ni puestos en conocimiento de esta Dirección, lo cual afectó el desarrollo de la agenda establecida.

Posteriormente, se le manifestó que este tipo de situaciones inciden negativamente en la adecuada planeación de las actividades y se le reiteró la necesidad de dar cumplimiento estricto al horario laboral y a las convocatorias realizadas, como muestra de respeto por el tiempo y la organización del equipo de trabajo.



Judy Lorena Parra Ordóñez

Responder | Responder a todos | Reenviar

Para: dmorales@minsalud.gov.co; danielmoralesramirez@gmail.com; diana.trujillo669@gmail.com; acortinaco@gmail.com; angelacuadrosserrano@gmail.com; carsotoma@gmail.com; **y 14 más**

Mié 25/02/2026 10:26

Ha enviado una convocatoria de reunión

Cordial saludo.

Por medio del presente correo, les informamos que el día **lunes 2 de marzo se les convoca al Comité Estratégico de la Dirección de Infraestructura y Patrimonio del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno infantil, el cual se llevará a cabo de manera presencial el día miércoles a las 8:00 a.m a 1:30 pm, en la sala de juntas del piso 4.**

La sesión tendrá como objetivo revisar los proyectos estratégicos del área, analizar temas prioritarios y definir las acciones; y líderes de los procesos a seguir.

Agradezco su puntualidad .

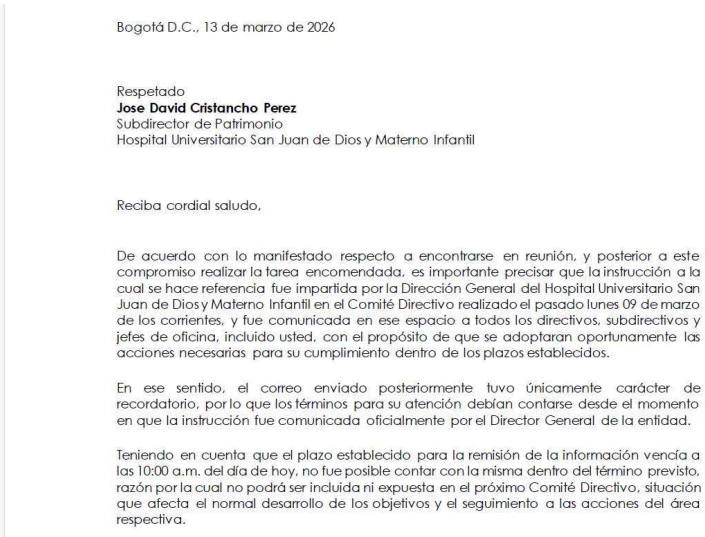
Salud

Judy Lorena Parra Ordoñez
Directora de Infraestructura y Patrimonio
Hospital Universitario San Juan De Dios Materno Infantil
Jparra@husjdmi.gov.co

Así mismo, en el marco de los Comités Directivos liderados por usted, se acordó la presentación de avances por parte de las subdirecciones. En ese sentido, el día jueves 12 de marzo, la Secretaría General solicitó formalmente la presentación correspondiente; sin embargo, el Subdirector manifestó no poder entregarla dentro del plazo establecido, argumentando encontrarse en una reunión no reportada ni autorizada previamente. Es decir, no estaba en una reunión relacionada con las funciones a su cargo, ni para la cual haya sido previamente delegado por parte de la Dirección.

Esta situación derivó en la imposibilidad de incluir dicha información en el Comité Directivo, afectando el seguimiento institucional.

En consecuencia, el día 13 de marzo, se remitió oficio con copia a Talento Humano y Secretaría General, en el cual se indicó que el incumplimiento en la entrega de la información dentro del plazo establecido impedía su presentación, afectando el cumplimiento de los objetivos del área.



Bogotá D.C., 13 de marzo de 2026

Respetado
Jose David Cristancho Perez
Subdirector de Patrimonio
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Reciba cordial saludo,

De acuerdo con lo manifestado respecto a encontrarse en reunión, y posterior a este compromiso realizar la tarea encomendada, es importante precisar que la instrucción a la cual se hace referencia fue impartida por la Dirección General del Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil en el Comité Directivo realizado el pasado lunes 09 de marzo de los corrientes, y fue comunicada en ese espacio a todos los directivos, subdirectivos y jefes de oficina, incluido usted, con el propósito de que se adoptaran oportunamente las acciones necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

En ese sentido, el correo enviado posteriormente tuvo únicamente carácter de recordatorio, por lo que los términos para su atención debían contarse desde el momento en que la instrucción fue comunicada oficialmente por el Director General de la entidad.

Teniendo en cuenta que el plazo establecido para la remisión de la información vencía a las 10:00 a.m. del día de hoy, no fue posible contar con la misma dentro del término previsto, razón por la cual no podrá ser incluida ni expuesta en el próximo Comité Directivo, situación que afecta el normal desarrollo de los objetivos y el seguimiento a las acciones del área respectiva.

De igual manera, en reunión presencial solicitada por el Subdirector y realizada el día lunes 9 de marzo, se acordaron las actividades a cargo de los contratistas bajo su supervisión, así como la necesidad de estructurar un cronograma de seguimiento para los próximos seis meses. A la fecha, dicho cronograma no ha sido remitido, lo cual, no solo puede constituirse como un indicio de un ineficiente ejercicio de la supervisión, sino que dificulta que por parte de la Dirección se realice un seguimiento a las actividades a cargo de los contratistas.

Ahora bien, también se ha evidenciado una posible extralimitación de las funciones a cargo del Subdirector. El día 17 de marzo, el arquitecto asistió a una reunión interinstitucional cuyo tema y/o compromisos se desconocen, sin contar con delegación ni autorización previa de su jefe inmediato; pues no se trataba de un tema inherente a las funciones a su cargo. Así mismo, esta conducta constituye un incumplimiento a lo establecido en la Circular No. 2026-007 de 2026 emitida por Talento Humano, en la cual se establecen lineamientos claros sobre la ejecución de actividades por fuera de la oficina y la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.



Esta situación reviste especial gravedad, en tanto pone en riesgo la adecuada cobertura institucional frente a eventuales incidentes laborales, además de generar posibles responsabilidades administrativas y disciplinarias. Como jefe inmediato, el desconocimiento de dichas actividades impide ejercer control y garantizar la protección del funcionario frente a riesgos asociados a funciones no autorizadas.

Igualmente, se han evidenciado otros incumplimientos que impactan directamente la ejecución de actividades misionales de la Subdirección de Patrimonio, tales como:

- Falta de liderazgo en el desarrollo de actividades propias de su competencia, como el proceso de recibo y levantamiento de bienes muebles de la Torre Central (Bien de Interés Cultural), programado para el día 18 de febrero de 2026, el cual debió ser cancelado debido a su inasistencia, pese a haber sido previamente asignado.
  Cabe señalar que, durante la jornada programada, no fue posible establecer comunicación con el Subdirector, toda vez que no atendió las llamadas realizadas. Posteriormente, manifestó encontrarse atendiendo otros asuntos que no habían sido previamente informados ni autorizados por esta Dirección, situación que evidencia falta de coordinación, incumplimiento de las responsabilidades asignadas y afectación directa al desarrollo de las actividades programadas.

- Falta de cumplimiento en la revisión y trámite de ajustes contractuales, como el caso del contratista César Juan Escallon (biólogo), cuyo contrato fue remitido para revisión el día 16 de marzo, sin que a la fecha se haya obtenido respuesta, afectando la programación de comisiones y mesas de trabajo con entidades externas.



Acta solicitud Modificación CESAR JUAN ESCALLON ESTUPIÑAN General\All Employees (unrestricted) Resumir

Angela Marcela Cuadros Serrano
Para: Jose David Cristancho Perez
CC: Judy Lorena Parra Ordóñez
Responder Responder a todos Reenviar
Lun 16/03/2026 8:52 PM

rev. ACTA DE JUSTIFICACION... 268 KB
rev. ACTA DE JUSTIFICACION... 266 KB

2 archivos adjuntos (534 KB) Guardar todo en OneDrive - Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil Descargar todo

Cordial saludo Arquitecto David
Agradezco de su colaboración urgente, para lograr el tramite de modificación del contrato de CESAR JUAN ESCALLON ESTUPIÑAN, la firma como supervisor de dicho contrato en el documento adjunto.

Quedo atenta, gracias

Angela Cuadros Serrano
Abogada Dirección de Infraestructura y Patrimonio

Actividades que están directamente relacionadas con funciones esenciales del cargo, tales como la planificación, coordinación, control y ejecución de acciones para la conservación del patrimonio, el mantenimiento de bienes, la supervisión de actividades y la articulación interinstitucional, las cuales no se están desarrollando de manera efectiva.

Sin embargo, se ha identificado que el Subdirector manifiesta asistir a reuniones y espacios de formación argumentando delegaciones verbales que no han sido emitidas formalmente por esta Dirección, lo cual, puede constituir una presunta extralimitación de funciones.

Por otra parte, la actitud del funcionario denota inflexibilidad y poca disposición para adaptarse a las directrices impartidas, pues ha manifestado verbalmente que he llegado a cambiar por completo los lineamientos sin tener en cuenta sus opiniones como lo hacía la anterior Directora; situación que denota un evidente desacuerdo con mi gestión y liderazgo.

En el mismo sentido, se han presentado conductas orientadas a desmeritar mis capacidades profesionales, como las ocurridas el día 19 de febrero de 2026 durante un comité de la Dirección, en el cual el Subdirector realizó manifestaciones tales como: "Usted hasta ahora llega al San Juan, yo llevo 20 años…". Así mismo, ha hecho alusión a su permanencia en el cargo asociándola a su rol político, con lo cual pretende generar un escenario de coacción y desconocimiento de mi autoridad en calidad de Directora del equipo.

Adicionalmente, de manera reiterada ha limitado los canales de comunicación, al no atender llamadas telefónicas ni establecer contacto oportuno para la retroalimentación de los temas a su cargo, lo cual dificulta la articulación y el adecuado desarrollo de las actividades de la Dirección.

De otra parte, ha manifestado abiertamente ante el equipo su oposición frente a la ejecución de proyectos estratégicos, tales como la rehabilitación del Edificio Central y, en general, las iniciativas que se vienen adelantando en articulación con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. Igualmente, ha expresado su oposición al Plan Especial de Manejo y Protección (PEMP) del Hospital San Juan de Dios.

No obstante, pese a habérsele solicitado en reiteradas ocasiones la presentación de observaciones técnicas y concretas frente a dichos proyectos, a la fecha no se ha recibido ningún documento o soporte que sustente sus afirmaciones. Esta situación, sumada a su actitud reiterada, genera obstáculos en el avance de los procesos y afecta el cumplimiento de los objetivos institucionales, tanto del Hospital como de la entidad cabeza de sector.

Finalmente, es importante recalcar que la Dirección de Infraestructura y Patrimonio se encuentra comprometida con el cumplimiento de metas institucionales estratégicas, por lo que cualquier obstaculización, retraso o incumplimiento en las actividades programadas genera afectaciones significativas en los resultados esperados.

En virtud de lo anterior, respetuosamente solicito se evalúen las situaciones expuestas y se adopten las medidas correspondientes, para que estas situaciones no se sigan presentando; teniendo en cuenta, que el incumplimiento o el cumplimiento deficiente de las funciones asignadas a este funcionario, impactan el adecuado desarrollo de las actividades institucionales y la consecución de las metas establecidas.

Cordialmente,

Firmado digitalmente por Judy Lorena Parra Ordoñez

JUDY LORENA PARRA ORDÓÑEZ
Directora de Infraestructura y Patrimonio
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Respetada Dra.
MARÍA ALEXANDRA NAVARRO PANIAGUA
Jefe Oficina Jurídica
Hospital Universitario San Juan de Dios y Materno Infantil

Asunto: Informe e insumo ejecución contractual

Reciba un cordial saludo,
En atención al requerimiento realizado por su despacho, me permito remitir la información elaborada en el marco de la ejecución del contrato de prestación de servicios, conforme a lo señalado en la reunión sostenida el pasado 20 de abril de 2026. Dicha información servirá como insumo para la elaboración del informe de empalme a la DNP.

En ese sentido, el suscrito estructuró un esquema en el cual se presenta, de manera organizada, la información prioritaria, así como los asuntos pendientes que se consideran pertinentes evaluar para el trámite requerido.

Sin otro particular, agradezco la atención prestada y quedo atento a sus comentarios y/o a cualquier solicitud adicional.

Cordialmente,

FERNANDO LARGACHA TORRES
Abogado Contratista.

PRIORITARIOS		
Nro.	**Tema**	**Descripción**
1.	Creación de la ruta para el inicio de actuaciones disciplinarias	En atención a los principios de legalidad, debido proceso y control interno de las entidades públicas de régimen especial se inició con la estructuración y formalización de una ruta institucional orientada al inicio de actuaciones disciplinarias en contra de sujetos disciplinables en consonancia con la normativa aplicable
2.	Inicio de actuaciones disciplinarias	En atención a las consultas provenientes de la supervisión contractual, se realizó el acompañamiento jurídico para determinar la viabilidad jurídica para dar inicio a actuaciones disciplinarias.
3.	Capacitaciones	Atendiendo el objeto contractual se realizan capacitaciones relacionadas con derechos, deberes y responsabilidades de la función pública enfocado en la responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal.
4.	Asesoría en riesgos y responsabilidades de la función pública	Se lleva a cabo el acompañamiento jurídico en la elaboración de documentos por medio de los cuales se pone en conocimiento a los entes de control de las conductas que podrían ser objeto de reproche disciplinario, fiscal y/o penal.
5.	Análisis del marco jurídico legal aplicable al HUSJDMI	Se brindo acompañamiento en el análisis del marco jurídico en los diferentes espacios institucionales revisando las actuaciones administrativas y de índole jurídica referente a la operación del Hospital.

PENDIENTES	
1.	Culminación y puesta en marcha de la ruta para el inicio de actuaciones disciplinarias al interior de la entidad
2.	Establecer directriz de poder preferente