

con lo señalado en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, al final de los cuales le será evaluado el desempeño por el jefe inmediato. De ser satisfactoria la calificación se solicitará a la CNSC su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa; de no ser satisfactoria, el nombramiento en periodo de prueba será declarado insubsistente mediante resolución motivada.

Artículo 3. El (la) señor (a) SANDRA GUTIERREZ MORENO, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 52.082.947 de conformidad con lo dispuesto en el 2.2.5.1.7. del Decreto Nacional 1083 de 2015, tendrá diez (10) días contados a partir de la comunicación de la presente resolución, para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para posesionarse, los cuales serán contados a partir de la fecha de la aceptación del nombramiento en periodo de prueba.

Artículo 5 (sic). Notificar el contenido de la presente Resolución a SANDRA GUTIERREZ MORENO al correo electrónico sandragutierrezmoreno@gmail.com, a través de la Subdirección de Servicios Administrativos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Artículo 6. Comunicar el contenido de la presente Resolución a la Dirección de Talento Humano y a la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., a través de la Subdirección de Servicios Administrativos de la misma Entidad, para los trámites legales correspondientes.

Artículo 7. El presente nombramiento cuenta con el saldo de apropiación suficiente para respaldar las obligaciones por concepto de servicios personales y aportes patronales durante la vigencia fiscal en curso, de acuerdo con la certificación expedida por el Subdirector Financiero de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Distrital 328 de 2020.

Artículo 8. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE
Y CÚMPLASE.**

**Dada en Bogotá, D.C., a los siete (7) días del mes
de mayo de dos mil veintiuno (2021).**

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS
Secretaria General

SECRETARÍA DE HACIENDA

RESOLUCIÓN N° SDH-000327 (7 de mayo de 2021)

“Por la cual se adiciona la Resolución No. SDH-000013 del 30 de enero de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral SPEDL – SDH, para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública”

EL SECRETARIO DISTRITAL DE HACIENDA

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y artículo 4 del Decreto Distrital 601 de 2014 modificado por el artículo 1 del Decreto Distrital 364 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, establece que: “(...) el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.”

Que el artículo 40 del mismo ordenamiento establece que las entidades deberán desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño de acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que atendiendo la normatividad antes enunciada se expidió la Resolución No. SDH-000013 del 30 de enero de 2018, por medio de la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral SPEDL – SDH, para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y asesor de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Que el Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, expidió el Decreto 288 de 2021 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del

Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical”, en el cual, se reglamenta la evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivos y subdirectivos de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

Que el artículo 2.2.8.3.4 del Decreto 288 de 2021 establece que las entidades que cuenten con sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral, deben ajustar el instrumento de evaluación a lo previsto en la misma norma, para la evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados.

Que el artículo 2.2.8.3.1 Ibídem, señala que “(...) la evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivos y subdirectivos de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.”

Que los lineamientos señalados en la norma precedente, corresponden a una directriz presidencial, lo cual no requiere aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, no obstante, corresponde a la entidad adoptarlo, divulgarlo y socializarlo.

Que atendiendo lo dispuesto por el Decreto 288 de 2021, se hace necesario adicionar la Resolución No. SDH-000013 del 30 de enero de 2018, en lo referente a la evaluación del desempeño servidores sindicalizados con ocasión del permiso sindical.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Adiciónese a los artículos 12, 18 y 22 de la Resolución No. SDH-000013 del 30 de enero de 2018, lo dispuesto por el Decreto 288 de 2021 “*Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical*”, los cuales quedarán así:

Artículo 12 (sic). Componentes. Los Componentes del SPEDL tienen un porcentaje específico dependiendo del tipo de evaluación, como se relaciona en la siguiente tabla:

COMPONENTE	EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA	EVALUACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA	EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA
Compromisos Laborales	80%	85%	85%
Competencias Comportamentales	10%	15%	15%
Evaluación de Gestión por Dependencias (Control Interno)	10%	N.A.	N.A.
Contribuciones Extraordinarias	10%	10%	10%
	110%	110%	110%

1. Compromisos Laborales:

1.1. Para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y asesor de la Secretaría Distrital de Hacienda que no ostenten la calidad de directivos sindicales: Se concertarán en tres (3) y cinco (5) compromisos para el periodo anual u ordinario y máximos tres (3) para el periodo de prueba. Tendrán peso porcentual proporcional a la importancia que tenga cada uno dentro del plan operativo y la planeación institucional. Representan el 80% de la evaluación anual.

1.2. Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales de la Secretaría Distrital de Hacienda: En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el periodo anual o el periodo de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos

laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos. Representan el 80% de la evaluación anual.

2. Competencias comportamentales. Se evaluarán competencias específicas e institucionales de acuerdo con cada perfil de rol, teniendo en cuenta el nivel requerido para cada uno y los comportamientos asociados al mismo. Dependiendo de la modalidad de trabajo que ostente el servidor se fijarán y evaluarán también las competencias establecidas para tal fin. Las competencias comportamentales representan el 10% de la evaluación anual.

3. Evaluación de la gestión por dependencias. Es responsabilidad de la Oficina de Control Interno y corresponde al 10% de la evaluación del período anual.

4. Contribuciones Extraordinarias: El Sistema Propio para la Evaluación del Desempeño Laboral contempla la evaluación de las contribuciones extraordinarias que un funcionario puede adelantar durante los períodos evaluados.

Estas contribuciones extraordinarias son aquellos aportes personales que van más allá de las contribuciones y metas individuales, a través de las cuales el evaluado demuestra un mayor grado de iniciativa, creatividad y mayor compromiso frente al deber de contribuir de forma permanente al mejoramiento de la Entidad.

Las contribuciones extraordinarias han sido estandarizadas en el SPEDL de acuerdo con el nivel jerárquico de los funcionarios evaluados en la Entidad. Además, se ha establecido el valor en puntos predeterminado para cada una de las contribuciones extraordinarias, así:

Tabla 1. Contribuciones extraordinarias para los niveles asesor y profesional, y valor en puntos correspondiente sobre diez (10).

No.	CONTRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS DEL NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL	VALOR EN PUNTOS
1.	Rediseño de procesos que mejore la efectividad en la prestación de los servicios.	10
2.	Diseño de estrategias que permitan una mayor, mejor recordación y posicionamiento, implementadas por el área o la Entidad.	10
3.	Producción intelectual reflejada en investigaciones o libros relacionada con los objetivos y metas institucionales.	7
4.	Realizar aportes que se concreten en el mejoramiento de los aplicativos y/o herramientas avalados por la Entidad.	7
5.	Superar en un 30% como mínimo, los compromisos inicialmente concertados en los compromisos laborales que impliquen asignación en términos de cantidad.	7
6.	Participación en representación de la Entidad como ponente o conferencista en foros, seminarios, etc.	6
7.	Documentación de nuevos procesos y/o procedimientos en el sistema de gestión de calidad.	5
8.	Diseño de instrumentos y estrategias que permitan promover la efectividad en la consecución de objetivos y seguimiento de tareas de dependencias de trabajo o grupos informales.	5

Tabla 2. Contribuciones extraordinarias del nivel técnico y valor en puntos correspondientes sobre diez (10).

No.	CONTRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS DEL NIVEL TÉCNICO	VALOR EN PUNTOS
1.	Rediseño de procesos que mejore la efectividad en la prestación de los servicios.	10
2.	Realizar aportes que se concreten en el mejoramiento de los aplicativos y/o herramientas avalados por la Entidad.	7
3.	Superar en un 30% como mínimo, los compromisos inicialmente concertados en los compromisos laborales que impliquen asignación en términos de cantidad.	7
4.	Documentación de nuevos procesos y/o procedimientos en el sistema de gestión de calidad.	5

Tabla 3. Contribuciones extraordinarias del nivel asistencial y valor en puntos correspondiente sobre diez (10).

No.	CONTRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS DEL NIVEL ASISTENCIAL	VALOR EN PUNTOS
1.	Desarrollo de estrategias para mejorar la atención y/o prestación de los servicios a los usuarios internos o externos.	10
2.	Realizar aportes que se concreten en el mejoramiento de los aplicativos y/o herramientas avalados por la Entidad.	7

3.	Superar en un 30% como mínimo, los compromisos inicialmente concertados en los compromisos laborales que impliquen asignación en términos de cantidad.	7
4.	Desarrollo de formatos, planillas, cuadros y/o actas que permitan planear, organizar, ejecutar y controlar su trabajo.	5

Parágrafo. Para la evaluación en periodo de prueba y la evaluación extraordinaria, no se tendrá en cuenta la evaluación de la gestión por dependencias.

Artículo 18. Segunda fase. Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales. En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por área o dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

A más tardar el veintiocho (28) de febrero de cada año los evaluadores deberán concertar con el evaluado los compromisos laborales, dar a conocer las competencias comportamentales establecidas para el empleo respectivo en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales o en su defecto las definidas en el Decreto 1083 de 2015, comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo objeto de evaluación durante el periodo, e informar el papel de la evaluación de gestión por dependencias.

Esta segunda fase se concerta teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- Perfil y competencias del empleado público, definidas en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para la dependencia, con base en los planes institucionales, teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.
- Los productos, servicios o resultados deben: i) Ser cumplibles, medibles, cuantificables, alcanzables, realizables, demostrables y verificables, ii) Establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar, iii) Determinar las condiciones de cantidad y calidad según sea el caso.
- Asignar a cada uno de los compromisos un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado frente a la complejidad de las metas de la dependencia, la responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de

ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los compromisos laborales deberá corresponder al cien por ciento 100%.

- Definir un número de compromisos laborales no mayor a cinco ni menor a tres, a excepción de los directivos sindicales que deberán acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período anual o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

Artículo 22. Cuarta Fase. Evaluaciones parciales. Durante el periodo de evaluación del desempeño laboral se pueden presentar situaciones que dan lugar a realizar evaluaciones parciales eventuales y en todo caso se deberán realizar las evaluaciones parciales semestrales, las cuales se adelantarán de la siguiente forma:

- Evaluaciones Parciales Semestrales.** Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del servidor público sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al inicio del periodo.

La sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, constituyen la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario y se realizan así:

- Primera Evaluación Parcial Semestral.** Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, por el periodo comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

Para la evaluación del desempeño de los servidores que actúan como representantes ante las mesas de negociación y en las asambleas sindicales, cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño. En consecuencia, la evaluación

semestral correspondiente, con relación a cada compromiso según se haya concertado para el cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado.

En esta fase el evaluador previa verificación del cumplimiento o el estado de avance de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales y con base en el portafolio de evidencias y los resultados del seguimiento efectuado, calificará el desempeño del evaluado, de acuerdo con las escalas de calificaciones.

Para la consolidación de la primera evaluación parcial semestral hay que tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales del periodo, en caso de haberse presentado.

En el caso que la calificación de la primera evaluación parcial semestral sea inferior a las condiciones de resultado esperadas tanto en los compromisos laborales como en el desarrollo de las competencias comportamentales, el evaluador deberá establecer un Plan de Mejoramiento.

- b) Segunda evaluación parcial semestral.** Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el Evaluador o la Comisión Evaluadora, según sea el caso, por el periodo comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

La calificación y el peso porcentual asignado a cada uno de los compromisos laborales y competencias comportamentales, se realizará a partir de los mismos parámetros utilizados para la primera evaluación parcial semestral.

- 2. Evaluaciones Parciales Eventuales.** Las evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del servidor público sujeto de evaluación, cuando se presentan algunos de los siguientes casos, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del periodo de evaluación:

- a. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
- b. Por cambio definitivo del servidor público como resultado de traslado.

- c. Cuando el servidor público deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.
- e. Por ajuste en los compromisos laborales.
- f. Por separación temporal del empleo con ocasión de un nombramiento en periodo de prueba, la cual surtirá efectos solo en los eventos que el servidor decida regresar a su empleo o no supere el periodo de prueba.

2.1. Particularidades de las Evaluaciones Parciales Eventuales:

- a. Se deben realizar por un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado para cada compromiso dentro del periodo de evaluación.
- b. En la evaluación parcial semestral se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales eventuales.
- c. Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro de este.
- d. Las evaluaciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada. Los periodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente.
- e. Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.
- f. En las evaluaciones parciales eventuales se calificarán los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, pero no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por dependencias.

Artículo 2. Los demás artículos señalados en la Resolución No. SDH-000013 del 30 de enero de 2018, continúan vigentes y sin modificación.

Artículo 3. La presente Resolución rige a partir del día de su publicación.

PUBLÍQUESE, Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los siete (7) días del mes de mayo de dos mil veintiuno (2021).

JUAN MAURICIO RAMÍREZ CORTÉS

Secretario Distrital de Hacienda

CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR

RESOLUCIÓN N° 1899
(7 de mayo de 2021)

“Por medio de la cual se adopta el reglamento operativo de la Curaduría Pública Social en el marco de las funciones asignadas a la Caja de Vivienda Popular para la prestación del apoyo técnico, expedición de actos de reconocimiento y licencias de construcción de viviendas de interés social que se ubiquen en asentamientos legalizados en el Distrito Capital D.C.”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR

En uso de sus facultades y en especial las conferidas por los Acuerdos Distritales 20 de 1942, 15 de 1959 y 761 de 2020 del Concejo de Bogotá, los Decretos Distritales No. 624 de 2006 y 265 de 2020 y los Acuerdos del Consejo Directivo No. 003, 004 de 2008, 05 de 2019, 008 y 009 de 2020 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 51 de la Constitución Política de 1991 dispone que *“Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda”*

Que el Decreto Distrital 190 de 2004 - Plan de Ordenamiento Territorial (POT) estableció en su artículo 295 el Subprograma de Mejoramiento Integral, cuyo objeto es *“orientar las acciones de complementación, reordenamiento o adecuación requeridas tanto en el espacio urbano como en las unidades de vivienda que conforman los asentamientos de origen ilegal ubicados en la periferia de la ciudad”*.

Que para *“corregir las deficiencias físicas, ambientales y legales generadas por su origen fuera de las normas*

urbanas”, el Subprograma de Mejoramiento Integral contempló como acciones prioritarias la definición de los proyectos de mejoramiento de condiciones de vivienda de interés social, en donde el reconocimiento de la existencia de edificaciones es uno de los componentes necesarios para las adecuaciones arquitectónicas y de sismo resistencia requeridas en las unidades de vivienda.

Que para el desarrollo del Programa de Mejoramiento Integral, el Alcalde Mayor de Bogotá D.C. expidió el Decreto Distrital 624 de 2006 *“Por el cual se asigna a la Caja de Vivienda Popular la operación del Proyecto de Mejoramiento de Condiciones de Vivienda”*, otorgándole la función de desarrollar procesos de asistencia técnica en los siguientes términos:

- a) Ofrecer la información necesaria para garantizar que las construcciones de vivienda de estratos 1 y 2, desarrolladas en las UPZ de Mejoramiento Integral, se ajusten progresivamente a las normas de sismo resistencia, urbanísticas y arquitectónicas
- b) Desarrollar mecanismos institucionales, financieros y de gestión, que permitan el reconocimiento de las viviendas.
- c) Diseñar herramientas que faciliten la evaluación técnica de las condiciones de sismo resistencia de las viviendas. Estas herramientas deben facilitar la interacción entre la población y las curadurías urbanas de la ciudad.
- d) Brindar supervisión técnica en la ejecución de las obras exigidas en el acto de reconocimiento y durante su vigencia.
- e) Mejorar las condiciones físicas de las viviendas, buscando superar sus carencias arquitectónicas, estructurales y de saneamiento básico.

Que posteriormente, la Ley 1848 de 2017 *“Por medio de la cual se expiden normas en materia de formalización, titulación y reconocimiento de edificaciones de los asentamientos humanos, de predios urbanos y se dictan otras disposiciones”* en su artículo 8, modificado por el artículo 122 del Decreto Ley 2106 de 2019 y el artículo 30 de la Ley 2079 de 2021, estableció un mecanismo administrativo especial para el reconocimiento de viviendas de interés social localizadas en asentamientos legalizados urbanísticamente.

Que los artículos 8 y 9 de la Ley 1848 de 2017, modificados por los artículos 122 y 123 del Decreto Ley 2106 de 2019 y por el artículo 30 de la Ley 2079 de 2021, *“Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pú-*