

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETIN JURIDICO DISCIPLINARIO No. 005-2026

INCIDENCIA DISCIPLINARIA DEL INCUMPLIMIENTO AL MANUAL DE FUNCIONES y DEL
CODIGO DE INTEGRIDAD.

1. EL MANUAL DE FUNCIONES y EL CODIGO DE INTEGRIDAD

1.1 MANUAL DE FUNCIONES.

El Manual de Funciones es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

1.2 CODIGO DE INTEGRIDAD.

El Código de Integridad del servicio público en Colombia es una guía de valores y conductas creada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para orientar el trabajo de los servidores del Estado, estructurada en torno a los cinco valores fundamentales del servicio público, que son Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

2. MARCO NORMATIVO.

*El Artículo **122 Constitucional** señala: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento... y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.” (Subrayado y negrilla fuera del texto).*

La Ley 489 de 1998, Regula la estructura y los principios de la función administrativa, sirviendo de base para la organización de las plantas de personal de las entidades

La Ley 909 de 2004, es la norma matriz del empleo público y la carrera administrativa, que determina que los manuales de funciones deben actualizarse e incorporar de forma obligatoria el enfoque de gestión por competencias para el ingreso y permanencia en el Estado.

La ley 2026 de 2020, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público.

El DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece en el artículo 2.2.2.6.1. que “Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio”.

La Resolución 330 de 15 de mayo de 2023 expedida por la Secretaria de Distrital de Gobierno, adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de la Secretaría Distrital de Gobierno — SDG.

Decreto Distrital 640 de 2025 “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública” que compiló y derogó el Decreto Distrital 118 de 2018, en el artículo 336 adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital.

3. IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES Y DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

El Manual de Funciones desde una perspectiva disciplinaria, constituye la norma rectora interna que materializa el principio de tipicidad de las obligaciones laborales. En el espectro institucional, este documento formaliza la división del trabajo mediante la asignación explícita de roles, lo que dinamiza la productividad y neutraliza el conflicto interpersonal derivado de la indeterminación de funciones. La ausencia de este catálogo funcional desarticula el régimen de responsabilidad, propiciando la inobservancia de deberes bajo la figura de la ambigüedad de rol, e impidiendo la correcta evaluación del desempeño o la configuración de faltas por omisión o extralimitación en el ejercicio del cargo.

Bajo el marco normativo actual de Colombia, el análisis sustantivo y procesal referente al cumplimiento o incumplimiento de las funciones previstas en el manual de funciones al remitirse a la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), genera consecuencias jurídicas directas e ineludibles para los servidores públicos y particulares que ejerzan funciones.

Así, el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021) consagra los deberes de todo servidor público, estableciéndose en su numeral primero el deber de: *“Cumplir y hacer que se cumplan los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, ... los contratos de trabajo...”* y el artículo de la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021) define la falta como el “incumplimiento de deberes”.

Por su parte el Código de Integridad es importante en tanto constituye una guía de acción para promover la transparencia, prevenir la corrupción y orientar la toma de decisiones cotidianas priorizando siempre el interés general sobre el particular.

Descendiendo al ámbito de lo público se tiene que el Decreto Distrital 640 de 2025 “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública” que compiló y derogó el Decreto Distrital 118 de 2018, en el artículo 336 adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito, sustentados en valores como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, como referentes obligatorios del actuar institucional, así:

“Artículo 336. Código de Integridad del Servicio Público Distrital. *Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito. El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores:*

Honestidad: *Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.*

Respeto: *Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.*

Compromiso: *Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.*

Diligencia: *Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.*

Justicia: *Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación."*

De esta forma se tiene que el Manual de Funciones tiene un carácter normativo y vinculante, puesto que está ligado a las obligaciones legales del cargo. A su turno, los valores del Código de Integridad dictan la actitud con la que un servidor público debe ejecutar las tareas asignadas en su manual de funciones. En consecuencia, cuando un funcionario incumple un valor (por ejemplo, la diligencia), inevitablemente dejará de cumplir debidamente con las tareas, tiempos y responsabilidades asignadas en su manual de funciones.

Actualmente es la Resolución No. 330 del 15 de mayo de 2023 la que contiene el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno.

4. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR INCUMPLIMIENTO AL MANUAL DE FUNCIONES Y AL CODIGO DE INTEGRIDAD - CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS.

El desatender valores como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia se traduce en la violación de los deberes legales asignados al cargo.

La no observancia de un valor ético no se sanciona por la simple "intención moral", sino cuando esa conducta omisiva o contraria se materializa en el incumplimiento de un deber funcional, una prohibición o un principio de la función pública tipificado en la ley.

Veamos algunos ejemplos de la forma como un valor contenido en el Código de Integridad se vincula con la transgresión de una función contenida en el Manual de funciones y por ende en el quebrantamiento de los deberes y prohibiciones contenidas en el Código General Disciplinario:

El valor del **Respeto** se traduce a nivel disciplinario en el deber de garantizar un trato digno, imparcial y considerado tanto a la ciudadanía como a los demás servidores. Su infracción sistemática o grave activa el [Código General Disciplinario](#).

Ejemplo: Un funcionario de atención al ciudadano de la Secretaría Distrital de Gobierno, agrede verbalmente con expresiones discriminatorias y humillantes a un ciudadano que acude a solicitar información sobre el registro de una organización social, negándose a atenderlo y expulsándolo del módulo increpándolo ante los demás usuarios, aquí se estaría tipificando el menosprecio por el valor del **Respeto**, en tal caso la [Oficina de Control Interno Disciplinario](#) tipifica esta conducta como el incumplimiento al deber de Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas

con quienes tenga relación por razón del servicio", la conducta puede ser calificada como una Falta Gravísima cometida a título de Dolo (con plena conciencia e intención) o como una Falta Grave según el impacto institucional, que conlleva a una sanción. Igualmente se puede sancionar el irrespeto entre compañeros.

En el caso del valor de la **Honestidad** exige que las actuaciones del servidor se guíen por la verdad, la rectitud y la transparencia. A nivel disciplinario, su infracción suele vulnerar directamente el patrimonio público, la moralidad administrativa y la confianza del Estado.

Ejemplo: Un supervisor de contratos de la Secretaría Distrital de Gobierno aprueba y firma las actas de ejecución y los informes de actividades de un contratista que, en realidad, nunca prestó los servicios ni entregó los insumos pactados. El funcionario actúa de esta manera sabiendo que los soportes son falsos para beneficiar económicamente al tercero con recursos de la entidad, en este caso la [Oficina de Control Interno Disciplinario](#) traslada la transgresión de la **Honestidad** a los tipos legales del [Código General Disciplinario](#), podría configurarse en una falta gravísima a título de **dolo**, al existir un conocimiento pleno de la falsedad de los informes de actividades y la voluntad deliberada de tramitar el pago fraudulento, lo que acarrearía la consecuente sanción disciplinaria.

El valor de la **Justicia** exige que el servidor público actúe con equidad, imparcialidad y garantice los derechos de todas las personas sin sesgos ni discriminación. Su incumplimiento vulnera el derecho fundamental al debido proceso y los fines esenciales del Estado.

Ejemplo: Un inspector de policía adscrito a la Secretaría Distrital de Gobierno lidera un proceso administrativo sancionatorio por una presunta infracción urbanística en una localidad. El inspector, actuando de manera parcializada (falta al valor de la **Justicia**), decide admitir y valorar de forma exclusiva las pruebas de la contraparte, negándole sistemáticamente al ciudadano investigado el derecho a presentar sus descargos, controvertir las pruebas y radicar sus recursos legales, acelerando el fallo.

Este valor llevado al ámbito disciplinario se encuentra en el deber incumplido, puesto que el funcionario debe garantizar el debido proceso y la doble instancia en todas las actuaciones administrativas, así como desempeñar las funciones con imparcialidad y equidad, también podría incurrir en un posible abuso de autoridad por omisión o extralimitación de funciones al negar de manera arbitraria las garantías procesales, todo valorado desde la intencionalidad (Dolo) y afectación del servicio. Cuando la omisión a este valor ocurre por desconocimiento o negligencia, jurídicamente nos encontramos ante una conducta cometida a título de culpa.

El valor del **Compromiso** exige que el servidor público vaya más allá del simple cumplimiento de sus funciones, asumiendo como propios los objetivos de la entidad y orientando su trabajo hacia el bienestar de la ciudadanía. En relación con lo disciplinario, la falta de compromiso se traduce en desidia, abandono del cargo o el incumplimiento reiterado de las metas institucionales que afectan la continuidad del servicio público.

Ejemplo: Un profesional universitario de una localidad, encargado de coordinar las jornadas locales de participación ciudadana y diálogo social en los territorios, deja de asistir de manera injustificada a las mesas de concertación programadas con las comunidades locales durante varios días seguidos, argumentando falta de motivación, no entrega los informes de gestión requeridos para los informes de las metas del Plan de Desarrollo Distrital, provocando que la entidad pierda vigencia en sus indicadores de gestión y retrasando la inversión social en la localidad. En este caso la Oficina de Control Interno Disciplinario puede investigar este desinterés absoluto del funcionario (falta al valor del **Compromiso**) con base en la Ley 1952 de 2019

En tal caso podría configurarse un posible abandono de cargo si la inasistencia injustificada al puesto de trabajo se prolonga por cinco (05) días o más de manera consecutiva, la ley lo tipifica expresamente como una falta gravísima denominada abandonar el cargo o el servicio. Así también podría tenerse como el incumplimiento al deber de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, debido al impacto negativo en la comunidad y al abandono de sus responsabilidades, se podría imponer una sanción disciplinaria.

Es importante tener en cuenta que a la luz de la normatividad en materia disciplinaria todo servidor público tiene la obligación legal de cumplir con los deberes de su cargo, su inobservancia activa la potestad sancionatoria que tiene el Estado, en este caso la Secretaría Distrital de Gobierno para adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes ante el incumplimiento del deber y/o la extralimitación de funciones por parte de los funcionarios atendiendo las implicaciones que dicho quebrantamiento representa para la función pública, entendiéndose este como la inobservancia del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales por parte de los servidores de la Secretaría de Gobierno.

Igualmente es un deber por parte de los funcionarios adscritos a la Secretaría Distrital de Gobierno cumplir con los valores contenidos en el Código de Integridad de la entidad, su transgresión repercute directamente en el incumplimiento de deberes o prohibiciones contenidos en la ley disciplinaria.

A este respecto, es preciso recalcar que el incumplimiento del manual de funciones también implica la infracción de las prohibiciones del servidor público, de conformidad con lo establecido en el Artículo 39 de la Ley 1952 de 2019 que dispone:

ARTICULO 39. Prohibiciones.

A todo servidor público le está prohibido: 1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

Es así, que incumplir el manual de funciones es una conducta relevante en el ámbito sancionatorio, el legislador consagró su transgresión como una falta grave o leve, cuya calificación corresponderá al operador disciplinario acorde a los criterios establecidos en el Artículo 48 de la ley disciplinaria¹, que acarreará las respectivas sanciones así:

“ARTICULO 48. Clases y límites de las sanciones disciplinarias.

El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones: (...) 3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas. 4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas. 5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas. 6. Amonestación escrita para las faltas leves culposas”.

4. CONCLUSIÓN

El Manual de Funciones de la Secretaría Distrital de Gobierno es una norma vinculante y su inobservancia por parte de los funcionarios constituye una falta disciplinaria. Esta se comete cuando un servidor público incumple, por **acción u omisión**, los deberes, obligaciones o funciones asignadas a su cargo, afectando de manera sustancial la buena marcha de la administración.

¹ Ley 1952 de 2019

El incumplimiento de los valores del Código de Integridad y el incumplimiento de los manuales de funciones de la Secretaría de Gobierno se relacionan de forma directa, los valores son el cómo debe actuar el funcionario, mientras que el manual de funciones determina que debe hacer, la violación de estos genera responsabilidad disciplinaria.

Es imperativo recordar que cumplir con el Manual de funciones y el Código de Integridad trasciende el mero acatamiento de un imperativo legal o un deber funcional. Se consolida, fundamentalmente, como el reflejo ético de nuestra idoneidad profesional. El estricto cumplimiento de estas normas rectoras internas es la vía idónea para legitimar la confianza ciudadana, mitigar los riesgos de responsabilidad disciplinaria y materializar una administración pública distrital transparente, eficiente y genuinamente orientada al servicio de la comunidad.



HUMBERTO DUARTE GARCIA
Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyectó: Claudia Salamanca -Profesional especializado 222-24

Elizabeth Pérez Meneses – Profesional Universitario

Aprobó: Humberto Duarte García - Jefe Oficina Control Disciplinario Interno.