

<h1>De la conducta a la sanción: laboratorio de tipificación disciplinaria en la Administración Pública</h1>

Economía, Administración & Contaduría | Administración Pública | Aprendizaje Basado en Problemas

Descripción

Este plan de clase aborda la relación entre la **tipificación de una falta disciplinaria** y la determinación de la sanción aplicable en el ámbito de la Administración Pública. Mediante la metodología de Aprendizaje Basado en Problemas, los estudiantes analizarán un caso simulado inspirado en situaciones frecuentes de la gestión pública: uso inadecuado de recursos institucionales, incumplimiento funcional, omisión del deber de vigilancia y afectación de principios como la moralidad, eficacia, transparencia y responsabilidad administrativa.

El propósito es que los participantes comprendan que una sanción no puede establecerse únicamente a partir de la percepción de gravedad de una conducta. Es necesario verificar la adecuación típica, la antijuridicidad, la culpabilidad, el daño o riesgo producido, la naturaleza del deber funcional incumplido y las circunstancias agravantes o atenuantes previstas en el régimen disciplinario aplicable. Los estudiantes asumirán el rol de un comité técnico-jurídico y deberán construir una decisión argumentada, respetando los principios de legalidad, debido proceso, proporcionalidad y motivación.

La actividad se conecta con la práctica profesional porque quienes trabajan o asesoran entidades públicas participan en procesos de prevención, control interno, investigación disciplinaria, gestión del talento humano y toma de decisiones administrativas. El análisis permitirá distinguir entre una conducta irregular, una falta disciplinaria debidamente tipificada y una sanción jurídicamente procedente.

Objetivos de Aprendizaje

- **Analizar** los elementos que permiten determinar si una conducta encuadra en una falta disciplinaria conforme al régimen normativo aplicable.
- **Relacionar** la tipificación de la falta con los criterios de graduación e incidencia en la sanción.
- **Evaluar** la gravedad de una conducta disciplinaria considerando el deber funcional, el daño o riesgo, la culpabilidad y las circunstancias modificadoras.
- **Argumentar** una propuesta de sanción proporcional, motivada y compatible con los principios de legalidad y debido proceso.

Recursos Necesarios

- Una ficha impresa del caso-problema para cada estudiante.

- Una matriz de análisis disciplinario por grupo, en formato impreso o digital.
- Extractos del régimen disciplinario vigente en la jurisdicción correspondiente: principios, clasificación de faltas, deberes, prohibiciones, sanciones y criterios de graduación.
- Tarjetas con elementos del caso: hechos probados, deber funcional, posibles tipos disciplinarios, agravantes y atenuantes.
- Computador y proyector para presentar el caso y las instrucciones.
- Temporizador visible o aplicación digital de cronómetro.
- Herramienta colaborativa opcional: Google Docs, Microsoft Teams, Miro o Padlet.
- Pizarra, marcadores y notas adhesivas.
- Rúbrica breve de análisis y argumentación disciplinaria.

Requisitos Previos

- Reconocer los principios generales de la función administrativa y la responsabilidad de los servidores públicos.
- Distinguir entre deberes, prohibiciones, funciones y competencias dentro de una entidad pública.
- Comprender nociones básicas de legalidad, tipicidad, antijuridicidad, culpabilidad, debido proceso y proporcionalidad.
- Haber revisado previamente el régimen disciplinario aplicable a la institución o jurisdicción en la que se desarrolla el curso.
- Contar con habilidades de lectura normativa, análisis de casos y argumentación escrita.

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión

Docente: Explica: “En esta sesión no vamos a decidir si una persona merece un castigo desde una impresión subjetiva. Vamos a establecer, con criterios jurídicos y administrativos, cómo una conducta se transforma en una falta tipificada y cómo esa tipificación incide en la sanción”. Presenta los objetivos y aclara que el caso será analizado con base en el régimen disciplinario vigente para la jurisdicción del curso.

Estudiantes: Identifican su papel como analistas de una decisión administrativa y formulan una primera hipótesis sobre los factores que deberían influir en una sanción.

Activación de conocimientos previos: “¿Irregularidad o falta?”

Tiempo: 4 minutos. Organización: trabajo individual y luego intercambio en parejas.

- **Docente:** Proyecta la siguiente situación: “Una directora autoriza que un vehículo oficial sea utilizado durante dos horas para trasladar a un familiar al aeropuerto. No existe accidente ni gasto adicional comprobado. La directora afirma que el vehículo estaba disponible y que actuó por una situación humanitaria”.
- **Docente:** Solicita responder por escrito: “¿Qué información adicional necesito antes de afirmar que existe una falta disciplinaria? ¿Qué diferencia hay entre identificar una conducta reprochable y establecer una sanción?”
- **Estudiantes:** Escriben dos elementos necesarios, los contrastan con un compañero y seleccionan el más relevante.
- **Docente:** Recoge tres respuestas y las organiza en la pizarra bajo las categorías **hecho, norma, culpabilidad y sanción**.

Motivación y contextualización

Tiempo: 6 minutos. Organización: plenaria.

Docente: Plantea el reto: “Dos servidores realizan una conducta aparentemente semejante, pero uno recibe una amonestación y otro una sanción más severa. ¿Es una contradicción o puede existir una justificación jurídica?” Presenta brevemente que la respuesta puede depender del deber funcional incumplido, la forma de culpabilidad, el daño o riesgo, la reiteración y las circunstancias del caso. Pregunta: **“¿Qué consecuencias institucionales puede producir una sanción mal tipificada o desproporcionada?”**

Estudiantes: Participan con ejemplos de su experiencia laboral o de noticias sobre entidades públicas, sin mencionar información confidencial. El docente conecta sus aportes con la protección del interés general, la confianza ciudadana y la seguridad jurídica.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 40 minutos

Presentación del contenido mediante problema

Tiempo: 8 minutos. Organización: grupos de 3 o 4.

Docente: Entrega el caso y no proporciona inicialmente la conclusión. Lee el siguiente problema:

“La jefa de contratación de una alcaldía autorizó verbalmente que un contratista iniciara actividades antes de la formalización completa del contrato, argumentando que el servicio era urgente. Además, solicitó a un auxiliar que modificara la fecha de recepción de unos documentos para que el expediente pareciera completo. El servicio fue prestado parcialmente, no se acreditó daño patrimonial directo y la entidad corrigió el trámite después de una auditoría. La jefa manifiesta que actuó para evitar la interrupción de un servicio esencial y que no obtuvo beneficio personal”.

- **Docente:** Indica: “No decidan todavía la sanción. Primero separen hechos probados, afirmaciones, normas posiblemente aplicables y vacíos de información”.
- **Estudiantes:** Subrayan los hechos relevantes, formulan dos preguntas de investigación y consultan los extractos normativos entregados.

- **Docente:** Introduce, mediante una explicación dialogada de cuatro minutos, las categorías de análisis: conducta, deber funcional, adecuación típica, antijuridicidad, culpabilidad, gravedad, agravantes, atenuantes y proporcionalidad.

Transición: El docente señala: “Ya identificamos que una conducta puede contener varios componentes. Ahora construiremos una trazabilidad explícita entre cada hecho, el tipo disciplinario y la posible consecuencia”.

Actividad 1: Matriz de tipificación y responsabilidad

Tiempo: 20 minutos. Objetivos: analizar los elementos de la falta y relacionar la tipificación con la sanción.

Organización: grupos de 3 o 4.

- **Docente:** Entrega una matriz con las columnas: hecho probado, deber o prohibición relacionada, tipo disciplinario posible, elemento objetivo, elemento subjetivo, antijuridicidad, evidencia faltante y nivel preliminar de gravedad.
- **Docente:** Indica: “Completen la matriz sin utilizar expresiones generales como ‘actuó mal’ o ‘fue negligente’. Cada afirmación debe vincularse con una norma, un hecho y una evidencia”.
- **Estudiantes:** Identifican por separado la autorización de inicio anticipado y la alteración de fechas. Determinan si se trata de una conducta única o de dos conductas autónomas.
- **Estudiantes:** Comparan, conforme al régimen aplicable, si existe una falta leve, grave o gravísima, y diferencian dolo, culpa grave o culpa leve cuando la normativa lo contemple.
- **Estudiantes:** Registran al menos tres datos que deberían verificarse antes de formular cargos: competencia de la funcionaria, instrucciones superiores, urgencia acreditada, alcance de la modificación documental y existencia de perjuicio o riesgo.
- **Docente:** Recorre los grupos y pregunta: “¿Cuál es exactamente el deber funcional?”, “¿Qué elemento del tipo está probado?”, “¿Están confundiendo ausencia de daño patrimonial con ausencia de antijuridicidad?” y “¿Qué evidencia permitiría sostener la culpabilidad?”

Producto: matriz grupal de tipificación con una hipótesis provisional y sus fundamentos.

Actividad 2: Comité de graduación de la sanción

Tiempo: 12 minutos. Objetivos: evaluar la gravedad y argumentar la incidencia de la falta en la sanción.

Organización: los mismos grupos.

- **Docente:** Entrega tarjetas con posibles circunstancias: ausencia de beneficio personal, afectación de un servicio esencial, reiteración no comprobada, colaboración con la investigación, alteración documental, riesgo para la transparencia y corrección posterior del trámite.
- **Docente:** Ordena: “Clasifiquen cada circunstancia como elemento de tipificación, criterio de graduación, agravante, atenuante o información irrelevante. Justifiquen cada clasificación”.
- **Estudiantes:** Seleccionan la sanción jurídicamente posible dentro del marco normativo entregado y redactan una justificación de máximo 100 palabras que responda: “**¿De qué manera la falta identificada incide en la sanción?**”

- **Docente:** Solicita que cada grupo formule también una alternativa menos gravosa y explique qué hecho adicional modificaría su decisión.

Producto: propuesta de sanción principal, alternativa y justificación de proporcionalidad.

Actividad 3: Contraste y defensa de decisiones

Tiempo: 0 minutos integrados en la plenaria de la actividad 2 y cierre de desarrollo

Durante los últimos minutos del trabajo grupal, el docente solicita a cada grupo preparar una defensa oral de 60 segundos. Dos grupos exponen posiciones diferentes: uno sostiene una sanción severa y otro una sanción menor. El resto identifica qué elemento normativo explica la diferencia.

Transición al cierre: El docente resume: “La sanción no se deriva automáticamente del resultado negativo. Se construye mediante una cadena argumentativa: conducta, norma, responsabilidad, gravedad, circunstancias y proporcionalidad”.

Diferenciación

- **Para quienes necesitan apoyo:** se entrega una versión de la matriz con ejemplos de preguntas guía, un glosario de conceptos y los artículos normativos previamente señalados. También pueden trabajar primero con una sola conducta antes de analizar la segunda.
- **Para quienes terminan antes:** se solicita elaborar un breve argumento de defensa de la funcionaria y señalar qué garantía del debido proceso podría verse afectada si la autoridad sanciona sin precisar el tipo disciplinario.
- **Para distintos estilos de aprendizaje:** se combinan texto normativo, tarjetas visuales, discusión oral y producción escrita argumentada.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis: cadena de decisión disciplinaria

Tiempo: 4 minutos. Organización: plenaria con notas adhesivas.

Docente: Dibuja en la pizarra cinco eslabones: **conducta → tipo disciplinario → responsabilidad → gravedad → sanción proporcional**. Solicita que los estudiantes coloquen una nota adhesiva con una idea clave o una advertencia metodológica en el eslabón correspondiente.

Estudiantes: Aportan conclusiones como “no hay sanción válida sin tipificación”, “la ausencia de daño patrimonial no elimina necesariamente la falta” o “la culpabilidad debe demostrarse”. El docente corrige imprecisiones y vincula cada aporte con los objetivos.

Reflexión metacognitiva y retroalimentación

Tiempo: 4 minutos. Organización: individual y plenaria breve.

Los estudiantes responden el siguiente ticket de salida:

- “¿Qué elemento fue decisivo para determinar la existencia o no de la falta y por qué?”
- “¿Qué diferencia establecí entre tipificar una conducta y graduar una sanción?”
- “¿Qué evidencia adicional solicitaría antes de emitir una decisión disciplinaria definitiva?”

Docente: Revisa dos o tres respuestas, ofrece retroalimentación inmediata y destaca errores frecuentes: sancionar por intuición, confundir daño con tipicidad, omitir la culpabilidad o ignorar agravantes y atenuantes. Comunica que la matriz grupal se valorará con la rúbrica.

Transferencia y reto

Tiempo: 2 minutos. Organización: plenaria.

Docente: Pregunta: “¿En qué procedimiento de su entidad podrían aplicar esta cadena de análisis?” Los estudiantes mencionan auditorías, investigaciones internas, procesos de control disciplinario o elaboración de conceptos administrativos.

Tarea: Seleccionar una decisión disciplinaria pública disponible en una fuente oficial, anonimizar los datos sensibles y elaborar una ficha de una página que identifique conducta, norma, tipo de falta, criterio de graduación y relación entre falta y sanción. Deberán cerrar con una valoración crítica sobre la motivación y proporcionalidad de la decisión.

Evaluación

Estrategia de evaluación

Tipo y momentos: Se aplicará evaluación diagnóstica durante el inicio, evaluación formativa durante el desarrollo y evaluación sumativa al cierre de la sesión mediante la matriz, la defensa oral y el ticket de salida.

Criterios de evaluación

- **Identificación normativa y tipificación — Objetivo 1:** relaciona de forma precisa los hechos con el deber, la prohibición o el tipo disciplinario aplicable, evitando conclusiones basadas únicamente en valoraciones subjetivas.
- **Relación entre falta y sanción — Objetivo 2:** explica cómo la clasificación de la falta y sus elementos inciden en el marco de sanciones posible.
- **Análisis de gravedad — Objetivo 3:** considera culpabilidad, daño o riesgo, deber funcional, reiteración y circunstancias agravantes o atenuantes.
- **Argumentación y proporcionalidad — Objetivo 4:** propone una sanción motivada, coherente con los hechos probados, el debido proceso y la proporcionalidad.

Instrumentos sugeridos

- **Lista de cotejo diagnóstica:** identifica si el estudiante distingue hecho, norma, responsabilidad y sanción.

- **Rúbrica analítica grupal:** cuatro criterios, cada uno valorado de 1 a 4, para evaluar la matriz y la propuesta de sanción.
- **Observación directa:** registro del uso de lenguaje técnico, calidad de las preguntas y fundamentación durante el trabajo colaborativo.
- **Coevaluación:** cada grupo valora si la defensa de otro grupo presentó evidencia, norma y justificación de proporcionalidad.
- **Ticket de salida:** instrumento individual para verificar comprensión y metacognición.

Evidencias de aprendizaje

- La matriz grupal de tipificación demuestra el análisis de los elementos de la falta.
- La clasificación de tarjetas evidencia la comprensión de la incidencia de agravantes, atenuantes y criterios de graduación.
- La propuesta de sanción y su defensa oral evidencian la capacidad de argumentar una decisión proporcional.
- El ticket de salida permite comprobar si cada estudiante diferencia tipificación, responsabilidad y graduación de la sanción.
- La tarea de transferencia demuestra la aplicación autónoma del modelo a una decisión disciplinaria real.