CONTENIDO

1. Capítulo I. Disposiciones generales
2. Capítulo II. Principios y valores institucionales
3. Capítulo III. Relaciones laborales y convivencia
4. Capítulo IV. Protección de niños, niñas, adolescentes y estudiantes
5. Capítulo V. Integridad institucional, antisoborno y anticorrupción
6. Capítulo VI. Información, datos, tecnología y comunicaciones
7. Capítulo VII. Responsabilidad académica y comunidad educativa
8. Capítulo VIII. Reporte, atención y gestión de situaciones éticas
9. Capítulo IX. Consecuencias y medidas
10. Capítulo X. Implementación, divulgación y vigencia
11. Marco normativo
12. Anexo. Matriz de valores y principios institucionales vs. conductas éticas

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ORGANIZACIÓN INCA reconoce que la ética institucional se expresa en decisiones, relaciones y actuaciones cotidianas. El presente Código orienta el comportamiento de quienes integran o se relacionan con la comunidad institucional, de acuerdo con la naturaleza de cada vínculo, y promueve una cultura basada en Talento, Entusiasmo, Estética, Rapidez, Altura y Fuerza.

Su finalidad es prevenir riesgos éticos, fortalecer la confianza, proteger la dignidad humana, orientar la toma de decisiones y promover actuaciones coherentes con la ley, la calidad educativa, el cuidado de las personas, la sostenibilidad y el uso responsable de la tecnología. No crea por sí mismo faltas ni sanciones autónomas y no sustituye los instrumentos laborales, académicos, contractuales, de convivencia, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos o demás procedimientos aplicables.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 1. Objeto.

Establecer el marco institucional de principios, valores y criterios de conducta que orienta la actuación ética de las personas vinculadas o relacionadas con ORGANIZACIÓN INCA, de acuerdo con la naturaleza de cada vínculo y con el respeto de los derechos, deberes, competencias y procedimientos aplicables.

Artículo 2. Finalidad.

Promover decisiones íntegras, prevenir riesgos éticos, fortalecer relaciones de confianza, orientar la solución responsable de dilemas y favorecer una cultura coherente con los referentes institucionales, la protección de las personas, la calidad, la sostenibilidad y la innovación responsable.

Artículo 3. Alcance.

Este Código se aplica como referente de conducta en los espacios físicos y virtuales, actividades académicas, administrativas, laborales, contractuales, comerciales, institucionales y de representación vinculadas con ORGANIZACIÓN INCA. Su aplicación se ajustará al rol, vínculo, edad, nivel de responsabilidad, competencia y contexto de cada persona.

Artículo 4. Destinatarios.

Son destinatarios, según corresponda, directivos, trabajadores, docentes, instructores, personal administrativo, contratistas, proveedores, estudiantes, aprendices, practicantes, familias, visitantes y demás terceros que tengan relación con ORGANIZACIÓN INCA. La exigibilidad jurídica de obligaciones específicas dependerá siempre de la fuente normativa o contractual aplicable a cada destinatario.

Artículo 5. Responsabilidad ética.

Toda persona destinataria deberá actuar de buena fe, reconocer el impacto de sus decisiones, consultar cuando exista duda razonable y evitar aprovechar su posición, información, recursos o relaciones para obtener ventajas indebidas o causar afectaciones injustificadas a otras personas o a ORGANIZACIÓN INCA.

La responsabilidad ética no equivale automáticamente a responsabilidad disciplinaria, laboral, académica, contractual, administrativa, civil o penal. Estas se determinan exclusivamente mediante las reglas y procedimientos que correspondan.

Artículo 6. Criterios de interpretación.

El Código se interpretará de forma coherente con la Constitución, la ley, los derechos fundamentales, el interés superior de niños, niñas y adolescentes, el debido proceso, la proporcionalidad, la prevención, la protección de datos personales y los documentos institucionales vigentes.

Ante un conflicto entre este Código y una norma imperativa, prevalecerá la norma jurídica. Ante un conflicto con otro documento institucional, deberá aplicarse el instrumento competente para la materia, procurando una lectura armónica y protectora de derechos.

Artículo 7. Articulación documental.

El Código se articula, sin sustituirlos, con el Reglamento Interno de Trabajo, los Manuales de Convivencia aplicables, contratos, políticas, protocolos de prevención y atención, procedimientos académicos, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, políticas de tratamiento de datos, seguridad de la información, compras, contratación, propiedad intelectual, uso de tecnologías y demás documentos vigentes.

Artículo 8. No sustitución de regímenes y procedimientos.

Este Código no constituye un segundo Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Convivencia, contrato, régimen disciplinario ni procedimiento sancionatorio. Ninguna disposición podrá utilizarse por sí sola para crear una falta o imponer una sanción no prevista en la fuente jurídica competente. Las situaciones laborales, académicas, de convivencia, contractuales o legales serán remitidas a la instancia y al procedimiento que corresponda.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Eje conceptual del Código de Ética y Conducta.

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 9. Referentes institucionales.

ORGANIZACIÓN INCA reconoce como eje de su identidad institucional los **valores Talento, Entusiasmo y Estética** y los **principios Rapidez, Altura y Fuerza**. Estos referentes son preexistentes al presente Código y constituyen criterios permanentes para orientar la conducta, la toma de decisiones, la prestación del servicio educativo y administrativo, la relación con las personas y el uso responsable de los recursos institucionales.

Naturaleza de los referentes. Los valores expresan la manera en que las personas vinculadas a ORGANIZACIÓN INCA deben relacionarse, aportar y servir; los principios orientan la manera de organizar, decidir, ejecutar y sostener la gestión. Ninguno opera de forma aislada: su aplicación ética exige equilibrio entre capacidad, servicio, orden, oportunidad, planeación y responsabilidad.

Regla de aplicación. Cuando exista tensión entre dos referentes institucionales, deberá preferirse la actuación que proteja la dignidad humana, los derechos, la seguridad, la legalidad, la calidad y el interés institucional legítimo. Ningún valor o principio podrá invocarse para justificar improvisaciones, omisiones de control, abuso de autoridad, discriminación, ocultamiento de información, represalias o actuaciones por fuera de la competencia asignada.

Traducción a la conducta. Cada valor y principio se desarrolla en este capítulo mediante su definición institucional, significado ético, atributos, conductas esperadas, ejemplos de aplicación, riesgos de desviación y relación con los demás referentes. Esta traducción tiene finalidad pedagógica y orientadora; por sí sola no crea faltas disciplinarias ni sanciones.

Artículo 10. Talento.

Definición institucional: *"Talento: saber qué, saber cómo hacerlo y saber dónde".*

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Talento significa convertir el conocimiento en capacidad útil para resolver. Comprende saber qué se debe hacer, dominar o buscar cómo hacerlo y reconocer dónde se encuentra la información, el recurso, la persona competente o la alternativa necesaria para actuar correctamente. Su expresión ética exige emplear conocimientos, competencias, experiencia, creatividad e iniciativa en beneficio de la comunidad institucional y de los fines legítimos de la Organización.

Atributos asociados: Emprendimiento y Soluciones. El emprendimiento se entiende como la disposición para identificar necesidades, proponer alternativas, aprender, crear y convertir ideas viables en mejoras o respuestas concretas. Las soluciones implican comprender el problema, analizar causas, valorar riesgos y formular respuestas útiles, sostenibles y compatibles con los procedimientos y recursos disponibles. También

se asocian el aprendizaje permanente, la iniciativa, la creatividad, el criterio profesional, la transferencia de conocimiento y el reconocimiento de los límites propios.

Conductas esperadas. Prepararse para la tarea; mantener actualizados los conocimientos necesarios; verificar datos y fuentes; utilizar el conocimiento para prevenir y solucionar problemas; proponer mejoras; documentar aprendizajes; compartir buenas prácticas; reconocer cuando una materia excede la propia competencia; solicitar apoyo oportunamente; aprender de errores y hallazgos; y utilizar responsablemente las capacidades, herramientas y recursos institucionales.

Ejemplos de aplicación. Un docente ajusta una estrategia pedagógica a partir del análisis de resultados de aprendizaje; un colaborador identifica la causa raíz de un reproceso y propone una solución verificable; un líder consulta al área competente antes de decidir sobre un asunto técnico o jurídico que excede su especialidad; un equipo documenta una lección aprendida para evitar que el conocimiento se pierda cuando cambia una persona del proceso.

Relación con los demás referentes. Talento necesita Entusiasmo para ponerse al servicio de las personas; Estética para materializar soluciones ordenadas y armónicas; Rapidez para convertir conocimiento en respuesta oportuna; Altura para asegurar rigor, planeación y calidad; y Fuerza para asumir la responsabilidad de ejecutar y sostener las soluciones.

Conductas que pueden contradecirlo. Improvisar sin información suficiente; actuar como experto en asuntos que no se dominan; ocultar errores o desconocimiento; retener información necesaria para el trabajo de otros; negarse injustificadamente a aprender; copiar soluciones sin analizar su pertinencia; usar conocimientos para manipular, engañar o evadir controles; o proponer ideas sin considerar viabilidad, impacto o sostenibilidad.

Artículo 11. Entusiasmo.

Definición institucional: *"Entusiasmo: significa la fuerza de servir con satisfacción para brindar soluciones en el crecimiento y desarrollo de la comunidad institucional y atención eficaz a los clientes".*

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Entusiasmo expresa una disposición activa de servicio. No equivale a mantener una actitud emocional permanente ni a aparentar conformidad; se manifiesta en la voluntad de atender, cumplir, colaborar, comunicar y buscar soluciones con respeto. Supone comprender que cada interacción puede facilitar o dificultar el crecimiento, el aprendizaje y la experiencia de quienes integran o se relacionan con la comunidad institucional.

Atributos asociados: Autonomía, Eficacia, Compromiso y Satisfacción. La autonomía implica actuar responsablemente dentro de la competencia asignada sin depender de instrucciones innecesarias; la eficacia exige orientar los esfuerzos al logro del resultado esperado; el compromiso supone cumplir acuerdos, asumir responsabilidades y cuidar el propósito institucional; y la satisfacción implica procurar experiencias de servicio respetuosas, claras y útiles, sin sacrificar requisitos, calidad o derechos para obtener aprobación inmediata.

Conductas esperadas. Atender con disposición y respeto; cumplir los compromisos adquiridos; responder en tiempos razonables; explicar con claridad los pasos de una gestión; comunicar dificultades antes de que se conviertan en incumplimientos; actuar con autonomía dentro de los límites definidos; colaborar con otras

áreas; acompañar al usuario hasta orientarlo correctamente; y mantener una actitud constructiva frente a cambios, problemas y oportunidades de mejora.

Ejemplos de aplicación. Un colaborador informa oportunamente que un plazo está en riesgo y presenta alternativas; un equipo coordina internamente para evitar remitir de manera repetitiva a una persona entre dependencias; un líder reconoce el esfuerzo del equipo y elimina barreras que impiden cumplir; un docente acompaña una dificultad del estudiante con orientación clara, sin asumir funciones que correspondan a otra instancia.

Relación con los demás referentes. Entusiasmo requiere Talento para que el servicio sea competente; Estética para cuidar la experiencia y la comunicación; Rapidez para responder oportunamente; Altura para que la eficacia mantenga estándares de calidad; y Fuerza para sostener el compromiso aun cuando la solución requiera esfuerzo, seguimiento o coordinación.

Conductas que pueden contradecirlo. Indiferencia ante necesidades legítimas; respuestas evasivas; trato descortés; trasladar responsabilidades sin orientar; prometer lo que no puede cumplirse; ocultar dificultades; actuar con pasividad cuando se tiene competencia para resolver; confundir autonomía con actuar sin autorización o por fuera del procedimiento; o medir la satisfacción únicamente como complacencia, ignorando la calidad, la legalidad y la sostenibilidad.

Artículo 12. Estética.

Definición institucional: *"Estética: significa la actitud y aportes para la armonía y la belleza en todos los escenarios de aprendizaje y procesos institucionales".*

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Estética es el compromiso con el orden, el cuidado y la armonía de la experiencia institucional. Trasciende la apariencia física: comprende la manera en que se organizan los espacios, la información, los procesos, las comunicaciones, los ambientes de aprendizaje y las relaciones. Éticamente, invita a crear entornos dignos, seguros, claros, funcionales e inclusivos que favorezcan el aprendizaje, el trabajo y el servicio.

Atributos asociados. Orden, armonía, cuidado, presentación, limpieza, claridad, organización, coherencia visual y comunicativa, calidad de las experiencias, conservación de espacios físicos y virtuales, accesibilidad, respeto por el entorno y cultura institucional. La Estética no puede utilizarse para imponer estereotipos discriminatorios sobre cuerpos, identidades, condiciones de salud, origen o cualquier otra característica protegida.

Conductas esperadas. Mantener espacios seguros, limpios y ordenados; cuidar los recursos comunes; presentar documentos y comunicaciones con claridad; organizar archivos y datos para facilitar su consulta; conservar ambientes virtuales comprensibles y funcionales; preparar escenarios de aprendizaje adecuados; contribuir al bienestar visual y funcional de los espacios; y entregar productos de trabajo con una presentación coherente con su finalidad y destinatario.

Ejemplos de aplicación. Una dependencia organiza sus archivos para asegurar trazabilidad; un docente dispone un ambiente de aprendizaje accesible y cuidado; un equipo revisa la legibilidad de una comunicación

antes de publicarla; un colaborador reporta y gestiona oportunamente una condición locativa que deteriora el espacio o genera riesgo.

Relación con los demás referentes. Estética se nutre de Talento para lograr calidad técnica; de Entusiasmo para cuidar la experiencia de servicio; de Rapidez para evitar que el desorden produzca demoras; de Altura para mantener estándares y coherencia; y de Fuerza para conservar responsablemente los ambientes y recursos a lo largo del tiempo.

Conductas que pueden contradecirlo. Desorden que cause reprocesos o riesgos; deterioro o uso descuidado de espacios y equipos; documentos ilegibles o incoherentes; comunicaciones irrespetuosas; falta de cuidado en ambientes digitales; acumular información sin criterios de organización; priorizar la apariencia sobre la funcionalidad, la seguridad o la inclusión; o emplear criterios estéticos para excluir, ridiculizar o menospreciar personas.

Artículo 13. Rapidez.

Definición institucional. Rapidez es la capacidad de responder oportunamente, simplificar procesos, eliminar reprocesos y promover mejoras, sin sacrificar la legalidad, la seguridad, la calidad ni los controles necesarios.

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Rapidez significa actuar con oportunidad y sentido de prioridad. No consiste en “hacer más rápido” a cualquier costo, sino en reducir demoras evitables, resolver en el nivel competente, anticipar obstáculos y rediseñar aquello que no agrega valor. La urgencia no autoriza improvisar, omitir verificaciones, saltar competencias o desconocer derechos.

Atributos asociados: Liderazgo y Reingeniería. El liderazgo se expresa en orientar, priorizar, decidir y movilizar oportunamente a las personas hacia la solución; la reingeniería implica revisar de manera crítica los procesos para simplificarlos, eliminar actividades innecesarias, incorporar mejores prácticas y aprovechar responsablemente la tecnología. También se relaciona con oportunidad, priorización, coordinación, simplificación y mejora.

Conductas esperadas. Distinguir lo urgente de lo importante; gestionar dentro del plazo aplicable; resolver en el nivel de competencia; informar tiempos y avances; eliminar duplicidades; escalar oportunamente; anticipar cuellos de botella; simplificar trámites sin perder trazabilidad; automatizar tareas repetitivas con controles; y revisar las causas de las demoras recurrentes.

Ejemplos de aplicación. Un proceso elimina una doble captura de información manteniendo la evidencia requerida; un líder define responsables y tiempos cuando surge una contingencia; un colaborador escala de inmediato un incidente de seguridad de la información; un área rediseña un flujo que genera esperas innecesarias para estudiantes o usuarios.

Relación con los demás referentes. Rapidez necesita Talento para identificar la mejor solución; Entusiasmo para responder con disposición; Estética para mantener procesos claros; Altura para asegurar que la agilidad conserve planeación, calidad y control; y Fuerza para ejecutar decisiones y sostener los cambios.

Conductas que pueden contradecirlo. Confundir velocidad con improvisación; omitir controles; sacrificar seguridad, derechos o calidad por cumplir un plazo; generar errores que luego exijan reprocesos; mantener

trámites innecesarios; posponer decisiones que se tienen facultades para tomar; o acelerar una decisión sin información suficiente sobre sus consecuencias.

Artículo 14. Altura.

Definición institucional. Altura es la capacidad de actuar con visión integral, planeación, organización, estándares de calidad, gestión de riesgos, seguimiento y mejora continua.

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Altura significa elevar el nivel de la gestión y de las decisiones. Exige comprender el propósito, anticipar consecuencias, trabajar con evidencia, definir estándares, evaluar riesgos y verificar resultados. Su dimensión ética se refleja en la coherencia entre lo que se planea, lo que se hace, lo que se registra y lo que finalmente se entrega a la comunidad institucional.

Atributos asociados: Planeación y Calidad. La planeación permite establecer objetivos, responsables, recursos, secuencias, riesgos y criterios de seguimiento; la calidad implica cumplir requisitos, asegurar consistencia, prevenir errores, evaluar resultados y mejorar continuamente. También se vincula con visión integral, gestión de riesgos, trazabilidad, evidencia, evaluación y aprendizaje organizacional.

Conductas esperadas. Planear antes de ejecutar; definir resultados esperados; establecer responsables y recursos; verificar requisitos legales, académicos, laborales y de calidad; analizar riesgos; mantener evidencia confiable; evaluar indicadores; revisar desviaciones; actuar sobre causas; documentar decisiones relevantes; y verificar la eficacia de las mejoras implementadas.

Ejemplos de aplicación. Antes de implementar una herramienta de inteligencia artificial se analizan riesgos y controles; antes de una actividad con estudiantes se verifican condiciones de seguridad y autorizaciones; un proceso revisa sus indicadores, identifica causas y define acciones; un líder no da por cerrada una mejora hasta verificar que produjo el resultado esperado.

Relación con los demás referentes. Altura convierte el Talento en desempeño confiable; da estructura al Entusiasmo; aporta orden y estándar a la Estética; evita que la Rapidez se transforme en precipitación; y orienta la Fuerza para que el empoderamiento genere resultados sostenibles, medibles y coherentes con la estrategia institucional.

Conductas que pueden contradecirlo. Actuar sin planeación; desconocer requisitos; normalizar fallas; alterar u ocultar evidencia; decidir sin considerar riesgos; aceptar resultados deficientes sin análisis; ejecutar actividades sin responsables claros; confundir cumplimiento formal con eficacia real; o dejar acciones de mejora sin seguimiento.

Artículo 15. Fuerza.

Definición institucional. Fuerza es la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones dentro de las competencias asignadas, movilizar equipos y recursos y generar resultados sostenibles.

Significado dentro de ORGANIZACIÓN INCA. Fuerza expresa la capacidad institucional y personal de convertir decisiones en acciones responsables y sostenidas. No es imposición ni autoridad sin límites; es empoderamiento con rendición de cuentas. Implica actuar cuando corresponde, sostener los compromisos, afrontar las dificultades, movilizar capacidades y proteger los recursos necesarios para que los resultados perduren.

Atributos asociados: Empoderamiento y Sostenibilidad. El empoderamiento supone contar con claridad sobre la responsabilidad y utilizar de manera responsable la autonomía y la autoridad delegadas; la sostenibilidad implica procurar que las decisiones mantengan sus beneficios en el tiempo y consideren el cuidado de las personas, los recursos, el ambiente, la continuidad institucional y las capacidades organizacionales. También se asocia con responsabilidad, perseverancia, rendición de cuentas y movilización.

Conductas esperadas. Asumir las consecuencias de las decisiones propias; decidir dentro de la competencia asignada; escalar cuando sea necesario; movilizar personas y recursos con criterios de necesidad y eficiencia; sostener las acciones hasta verificar su resultado; corregir desviaciones; promover autonomía responsable; cuidar los recursos institucionales; y evitar soluciones de corto plazo que trasladen problemas o costos injustificados al futuro.

Ejemplos de aplicación. Un supervisor resuelve un asunto dentro de su delegación y deja trazabilidad de la decisión; un colaborador detiene una práctica insegura y activa la instancia competente; un equipo mantiene una acción de mejora hasta comprobar su eficacia; un líder distribuye responsabilidades y recursos de manera que la solución pueda mantenerse sin depender indefinidamente de una sola persona.

Relación con los demás referentes. Fuerza necesita Talento para decidir con criterio; Entusiasmo para movilizar desde el servicio; Estética para cuidar la forma, los ambientes y los recursos; Rapidez para actuar en el momento adecuado; y Altura para asegurar que el empoderamiento se ejerza con planeación, calidad, límites y seguimiento.

Conductas que pueden contradecirlo. Abuso de autoridad; imposición sin escucha; concentración innecesaria de decisiones; evasión de responsabilidades; actuar por fuera de la competencia; presionar para omitir controles; abandonar acciones antes de verificar resultados; utilizar recursos institucionales para fines particulares indebidos; o adoptar decisiones que resuelven una necesidad inmediata pero generan impactos negativos previsibles e insostenibles.

Integración de los seis referentes. La actuación esperada en ORGANIZACIÓN INCA combina los seis referentes: Talento aporta capacidad para comprender y solucionar; Entusiasmo orienta esa capacidad al servicio; Estética cuida el orden, la armonía y la experiencia; Rapidez asegura oportunidad y mejora; Altura aporta planeación y calidad; y Fuerza convierte las decisiones en resultados responsables y sostenibles. Una conducta institucionalmente coherente procura que ninguno se aplique sacrificando los demás.

Artículo 16. Matriz de síntesis de los referentes institucionales.

La matriz de síntesis consolida la relación entre cada referente, su definición, sus atributos, las conductas esperadas y los principales riesgos de desviación. Debe utilizarse como herramienta pedagógica, de inducción, formación, reflexión y toma de decisiones éticas; no constituye por sí misma una tabla de faltas ni reemplaza los procedimientos laborales, académicos, contractuales o disciplinarios aplicables.

REFERENTE	DEFINICIÓN	ATRIBUTOS	CONDUCTAS ESPERADAS	RIESGOS DE DESVIACIÓN
Talento	Saber qué, saber cómo hacerlo y saber dónde.	Emprendimiento; Soluciones; aprendizaje; iniciativa; transferencia de conocimiento.	Aplica conocimiento; identifica causas; propone soluciones viables; reconoce límites; solicita apoyo; comparte aprendizajes.	Improvisación; falsa experticia; ocultamiento de errores; retención de conocimiento; soluciones sin análisis.

REFERENTE	DEFINICIÓN	ATRIBUTOS	CONDUCTAS ESPERADAS	RIESGOS DE DESVIACIÓN
Entusiasmo	Fuerza de servir con satisfacción para brindar soluciones en el crecimiento y desarrollo de la comunidad institucional y atención eficaz a los clientes.	Autonomía; Eficacia; Compromiso; Satisfacción; colaboración.	Sirve con respeto; cumple; responde; orienta; comunica dificultades; colabora; actúa con autonomía responsable.	Indiferencia; evasión; promesas inviables; trato irrespetuoso; pasividad; autonomía por fuera de la competencia.
Estética	Actitud y aportes para la armonía y la belleza en todos los escenarios de aprendizaje y procesos institucionales.	Orden; armonía; cuidado; presentación; claridad; accesibilidad; calidad de la experiencia.	Cuida espacios y recursos; organiza información; comunica con claridad; mantiene ambientes dignos, funcionales e inclusivos.	Desorden; deterioro; comunicaciones confusas; descuido; apariencia por encima de seguridad, funcionalidad o inclusión.
Rapidez	Respuesta oportuna, simplificación y mejora sin sacrificar controles.	Liderazgo; Reingeniería; oportunidad; priorización; simplificación.	Resuelve a tiempo; elimina reprocesos; anticipa cuellos de botella; escala; simplifica con trazabilidad.	Improvisación; omisión de controles; precipitación; demoras evitables; velocidad a costa de derechos o calidad.
Altura	Actuación con visión integral, planeación, organización, calidad, riesgos, seguimiento y mejora.	Planeación; Calidad; gestión de riesgos; evidencia; mejora continua.	Planea; verifica requisitos; analiza riesgos; mide; documenta; corrige causas; verifica eficacia.	Actuar sin planeación; ocultar evidencia; normalizar incumplimientos; desatender riesgos; cerrar mejoras sin verificar.
Fuerza	Responsabilidad para decidir, movilizar y generar resultados sostenibles dentro de las competencias asignadas.	Empoderamiento; Sostenibilidad; responsabilidad; rendición de cuentas; perseverancia.	Decide dentro de la competencia; moviliza recursos; asume consecuencias; sostiene mejoras; cuida la continuidad.	Abuso de autoridad; evasión; actuar fuera de competencia; presión para omitir controles; soluciones insostenibles.

Artículo 17. Dignidad, respeto, integridad y honestidad.

Toda persona será tratada como sujeto de derechos y con reconocimiento de su dignidad. El respeto exige relaciones libres de humillación, hostigamiento, violencia, engaño o aprovechamiento abusivo de posiciones de poder. La integridad supone coherencia entre lo que se declara, decide, ejecuta y registra; la honestidad exige veracidad, buena fe, reconocimiento de errores y rechazo a toda forma de fraude, manipulación o beneficio indebido. Estos principios transversales delimitan la aplicación de Talento, Entusiasmo, Estética, Rapidez, Altura y Fuerza.

Artículo 18. Igualdad, inclusión y no discriminación.

ORGANIZACIÓN INCA promueve la igualdad de trato y oportunidades, la inclusión y los ajustes razonables cuando correspondan. Ninguno de los valores o principios institucionales podrá interpretarse de manera que legitime discriminación, estereotipos, exclusión o trato degradante. Las diferencias de trato deberán responder a una finalidad legítima, objetiva, razonable y jurídicamente admisible, atendiendo las necesidades particulares de estudiantes, trabajadores, familias, contratistas y demás personas según la naturaleza de su vínculo.

Artículo 19. Protección, seguridad, bienestar y confidencialidad.

La actuación ética incorpora el deber de prevenir daños previsibles, proteger la vida e integridad, cuidar la salud física y mental, resguardar la información y mantener ambientes seguros. La Rapidez nunca justificará omitir controles de seguridad; la Fuerza no permitirá imponer decisiones que desconozcan derechos; la Estética deberá contribuir a entornos dignos y seguros; el Talento y la Altura deberán utilizarse para anticipar y gestionar riesgos; y el Entusiasmo deberá expresarse en un servicio que cuide a las personas. La confidencialidad no podrá utilizarse para encubrir hechos que legalmente deban ser reportados.

Artículo 20. Transparencia, calidad, innovación responsable, sostenibilidad y debido proceso.

Las decisiones institucionales deberán procurar trazabilidad, calidad, responsabilidad social y ambiental, uso eficiente de recursos y sostenibilidad. La innovación, incluida la inteligencia artificial, se desarrollará con análisis de riesgos, protección de derechos, seguridad de la información y verificación humana. Toda persona involucrada en una actuación que pueda afectar derechos deberá recibir las garantías aplicables de legalidad, competencia, imparcialidad, defensa y contradicción. Se prohíben las represalias frente a reportes de buena fe o participación legítima en procedimientos institucionales. Estos criterios operan como salvaguardas transversales para la aplicación de los seis referentes institucionales.

CAPÍTULO III

RELACIONES LABORALES Y CONVIVENCIA

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 21. Relaciones basadas en respeto y dignidad.

Las relaciones laborales y de colaboración deben desarrollarse con respeto, trato digno, escucha, claridad de roles y consideración por la diversidad. Las diferencias de criterio, la exigencia razonable de resultados y la retroalimentación deben expresarse sin humillaciones, amenazas, descalificaciones personales o exposición innecesaria.

Artículo 22. Liderazgo ético y ejercicio de la autoridad.

Quien ejerza dirección, supervisión o coordinación deberá utilizar su autoridad para orientar, decidir, desarrollar capacidades, gestionar riesgos y asegurar resultados, sin intimidación, favoritismo, presión indebida ni abuso de dependencia. Las instrucciones deben ser lícitas, comprensibles, vinculadas con las funciones o compromisos y compatibles con la dignidad y los derechos de las personas.

Artículo 23. Prevención del acoso laboral.

En el ámbito de relaciones laborales subordinadas, ORGANIZACIÓN INCA previene las conductas de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 y normas vigentes. La calificación jurídica de una situación corresponde a las autoridades o instancias legalmente competentes; el Código orienta la prevención y el reporte, pero no presume que todo conflicto, desacuerdo, exigencia razonable o decisión de gestión constituya acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral cumple funciones preventivas, orientadoras, conciliadoras y canalizadoras dentro de su competencia, según la regulación vigente; no determina jurídicamente la existencia de acoso laboral ni sustituye a las autoridades competentes.

Artículo 24. Prevención del acoso sexual y de las violencias basadas en género.

El acoso sexual es distinto del acoso laboral y debe gestionarse mediante la ruta específica de prevención, protección y atención aplicable. Puede presentarse una o varias veces, en relaciones de poder verticales u horizontales y en contextos laborales o educativos comprendidos por la ley. No es una materia conciliable ante el Comité de Convivencia Laboral.

Ante una queja o indicio se priorizarán la seguridad, confidencialidad, no retaliación, debida diligencia, protección de datos, enfoque de derechos y remisión a la instancia competente, sin prejuzgar sobre responsabilidad.

Artículo 25. Libertad de asociación, participación y expresión responsable.

Se respetan la libertad de asociación y los mecanismos legítimos de participación, representación y diálogo reconocidos por la ley. Ninguna persona deberá sufrir represalias por ejercer derechos de asociación, presentar propuestas, formular observaciones de buena fe o participar en instancias institucionales. La expresión responsable exige respeto por derechos de terceros, confidencialidad y canales apropiados.

Artículo 26. Bienestar, salud mental y prevención de riesgos psicosociales.

ORGANIZACIÓN INCA promoverá ambientes de trabajo saludables, identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial y acceso a rutas de orientación cuando corresponda. Ningún líder o compañero debe diagnosticar, estigmatizar o divulgar información de salud de otra persona. Las situaciones de riesgo deberán ser gestionadas por los profesionales y sistemas competentes, respetando la reserva de la información.

Artículo 27. Desconexión laboral, comunicación y manejo ético de conflictos.

La desconexión laboral se respetará conforme a la ley, la naturaleza del cargo y las excepciones legalmente aplicables. Se procurará programar comunicaciones, reuniones y requerimientos dentro de la jornada o de los tiempos acordados, salvo situaciones justificadas.

Los conflictos se abordarán directamente cuando sea seguro y procedente, con hechos verificables, escucha, respeto y búsqueda de soluciones. Si existe asimetría de poder, riesgo de represalias, posible violencia, acoso, discriminación o afectación de derechos, se utilizará la ruta institucional competente en lugar de forzar una confrontación informal.

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y ESTUDIANTES

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 28. Interés superior y protección integral.

En toda decisión que involucre niños, niñas o adolescentes se considerarán prioritariamente su interés superior, dignidad, integridad, desarrollo, participación acorde con su edad y capacidad, privacidad y derecho a recibir protección frente a cualquier forma de violencia, explotación, discriminación o trato degradante.

La protección integral es responsabilidad compartida de la familia, la sociedad y el Estado, dentro de las competencias que correspondan a ORGANIZACIÓN INCA como prestador educativo y empleador.

Artículo 29. Prevención de violencia y violencia sexual.

Está prohibida cualquier forma de violencia física, psicológica, sexual, negligencia, explotación, intimidación, hostigamiento, discriminación o instrumentalización de estudiantes. Las señales, revelaciones o situaciones de posible vulneración deberán tratarse con seriedad, reserva, enfoque protector y activación de la ruta aplicable, sin realizar interrogatorios improvisados que puedan revictimizar o interferir con actuaciones de autoridad.

Artículo 30. Límites en las relaciones pedagógicas y relaciones de poder.

Docentes, instructores, directivos y demás adultos deberán mantener límites profesionales acordes con su rol. La cercanía pedagógica no autoriza relaciones de dependencia afectiva, favorecimientos, intercambio de beneficios, presiones, insinuaciones, contactos físicos inapropiados ni cualquier conducta que aproveche la autoridad, edad, confianza o vulnerabilidad del estudiante.

Cuando exista una relación personal previa o un posible conflicto que afecte imparcialidad, deberá informarse a la instancia competente para definir medidas de manejo.

Artículo 31. Comunicación digital con estudiantes.

La comunicación digital con estudiantes debe tener finalidad educativa o institucional, utilizar preferentemente canales autorizados, mantener lenguaje profesional y dejar la trazabilidad necesaria. Deben evitarse comunicaciones secretas, ambiguas, sexualizadas, intimidatorias o que busquen aislar al estudiante de sus redes de apoyo.

Cuando se trate de menores de edad, la selección de canales, horarios, grupos y participantes deberá seguir las reglas institucionales, de protección de datos, convivencia y entornos digitales seguros, involucrando a familias cuando corresponda.

Artículo 32. Fotografías, videos, voz e imagen.

La captura, almacenamiento, publicación o circulación de fotografías, videos, audios, voz, imagen o datos de estudiantes deberá contar con la base jurídica y autorizaciones que correspondan, atender la finalidad informada, minimizar la exposición y utilizar medios institucionales autorizados. No se publicará contenido que pueda poner en riesgo, ridiculizar, sexualizar, estigmatizar o revelar información sensible de un estudiante.

Artículo 33. Protección de información de estudiantes.

La información académica, familiar, de salud, orientación, convivencia, discapacidad, identidad y demás datos personales se tratará bajo criterios de finalidad, necesidad, acceso restringido, seguridad y confidencialidad. Los datos de niños, niñas y adolescentes merecen especial protección y no deberán compartirse por curiosidad, conveniencia o canales no autorizados.

Artículo 34. Deber de activar rutas y obligaciones de reporte.

Quien conozca una situación que pueda comprometer la integridad o derechos de un niño, niña, adolescente o estudiante deberá informar de inmediato por los canales institucionales competentes y colaborar con la activación de las rutas internas y externas que legalmente correspondan. La obligación de reporte a autoridades se cumplirá cuando la ley lo exija y por las personas o instancias competentes, sin que la reserva institucional pueda impedir el cumplimiento de deberes legales.

Artículo 35. No represalias y entornos digitales sanos y seguros.

Se prohíben las represalias contra estudiantes o personas que, de buena fe, informen riesgos, soliciten ayuda, participen en una ruta de atención o colaboren con una investigación. ORGANIZACIÓN INCA promoverá ciudadanía digital, privacidad en línea, prevención del ciberacoso, hábitos saludables, identificación de riesgos y uso seguro de tecnologías, conforme al nivel educativo y a las normas aplicables.

CAPÍTULO V

INTEGRIDAD INSTITUCIONAL, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 36. Integridad, honestidad, antisoborno y anticorrupción.

Las actuaciones deberán ser veraces, trazables y coherentes con la misión, los derechos de las personas y los recursos confiados a ORGANIZACIÓN INCA. Ninguna meta académica, comercial, financiera, operativa o de desempeño justifica falsificar información, ocultar hechos relevantes, alterar registros, ofrecer ventajas indebidas, efectuar pagos impropios o inducir a otros a incumplir la ley o los controles internos.

Soborno. Para efectos preventivos de este Código, es el ofrecimiento, promesa, entrega, autorización, solicitud o aceptación, directa o indirecta, de dinero, objetos de valor, regalos, comisiones, favores, descuentos, viajes, contratación, cupos, becas, beneficios académicos o laborales, u otra utilidad, cuando su finalidad sea influir indebidamente en una decisión, actuación u omisión, obtener o conservar una ventaja impropia o recompensar una actuación indebida. Puede involucrar relaciones con personas del sector público o privado, nacionales o extranjeras. Esta definición institucional orienta la prevención y no sustituye la calificación penal o administrativa que corresponda a las autoridades competentes.

Antisoborno. Es el conjunto de principios, controles y actuaciones destinados a prevenir, identificar, consultar, reportar y gestionar riesgos de soborno. Comprende, entre otros, reglas sobre conflictos de interés, regalos y atenciones, relaciones con terceros, pagos, registros, autorizaciones, debida diligencia proporcional al riesgo, formación y canales de reporte.

Corrupción. Para fines éticos y preventivos, comprende el abuso o uso indebido de una posición, autoridad, influencia, relación, recurso o información confiada para procurar una ventaja indebida para sí o para un tercero, distorsionar una decisión o proceso, favorecer intereses particulares de manera impropia o causar un perjuicio a la Organización, a la comunidad educativa o a terceros. Puede materializarse de forma directa o mediante intermediarios.

Anticorrupción. Es el conjunto de medidas de integridad, transparencia, prevención, gestión de riesgos, trazabilidad, segregación de funciones, declaración de conflictos, control de terceros, registros confiables, reporte y seguimiento orientado a evitar, detectar y responder frente a hechos o señales de corrupción. ORGANIZACIÓN INCA adopta una posición de no tolerancia frente al soborno y la corrupción, con respeto por el debido proceso y las competencias de cada instancia.

Artículo 37. Conflictos de interés.

Existe conflicto de interés cuando un interés personal, familiar, económico, profesional o de otra naturaleza puede influir, o razonablemente parecer influir, en la imparcialidad de una decisión institucional. Los conflictos pueden ser reales, potenciales o aparentes.

La existencia de un conflicto no implica por sí sola una conducta indebida; lo éticamente exigible es declararlo oportunamente y permitir que la instancia competente defina medidas como abstención, revisión independiente, redistribución de funciones o controles adicionales.

Artículo 38. Relaciones familiares y personales.

ORGANIZACIÓN INCA no establece mediante este Código una prohibición general de vínculos familiares o personales. Cuando tales vínculos coincidan con decisiones de selección, contratación, supervisión, evaluación, pagos, compras, asignación académica, beneficios o sanciones, deberán revelarse y gestionarse para prevenir favoritismo, presión indebida o apariencia razonable de parcialidad.

Artículo 39. Regalos, beneficios y atenciones.

No se ofrecerán, prometerán, solicitarán ni aceptarán regalos, pagos, favores, descuentos personales, invitaciones, viajes, servicios, comisiones, beneficios académicos o laborales u otras atenciones cuando puedan influir o aparentar influir indebidamente en una decisión institucional, generar una obligación de reciprocidad o constituir una contraprestación encubierta. Las atenciones de cortesía de valor razonable y sin expectativa de contraprestación solo podrán darse o aceptarse cuando sean compatibles con las políticas internas, tengan una finalidad legítima y no afecten la independencia.

Cuando exista duda, la persona deberá declarar y consultar la situación antes de ofrecer o aceptar el beneficio. Nunca serán admisibles dinero en efectivo, equivalentes de efectivo, comisiones ocultas, devoluciones encubiertas, beneficios condicionados a una decisión o atenciones destinadas a eludir controles.

Donaciones, patrocinios y contribuciones. Los aportes, donaciones, patrocinios, apoyos o contribuciones realizados con recursos institucionales deberán responder a una finalidad legítima, contar con las autorizaciones y soportes aplicables y no podrán utilizarse para obtener trato preferencial, influir indebidamente en una decisión, favorecer intereses particulares o encubrir un pago o beneficio impropio.

Artículo 40. Relación con proveedores, contratistas y terceros.

La selección, evaluación y relación con proveedores, contratistas, intermediarios y demás terceros deberá basarse en criterios objetivos, trazables, legales y de necesidad institucional. No deberán utilizarse relaciones personales para obtener ventajas indebidas, direccionar decisiones o acceder a información reservada. Ningún tercero podrá realizar en nombre o beneficio de ORGANIZACIÓN INCA una conducta que este Código prohíbe a sus propios destinatarios.

Debida diligencia proporcional al riesgo. Según la naturaleza, cuantía, objeto, nivel de riesgo y tipo de relación, la Organización podrá verificar aspectos razonables de identidad, capacidad, experiencia, posibles conflictos de interés, coherencia económica de la operación, soportes, antecedentes disponibles y señales de alerta. Los contratos o instrumentos aplicables podrán incorporar compromisos de integridad, transparencia, cooperación y terminación o remedios cuando corresponda jurídicamente.

Artículo 41. Prevención del soborno, la corrupción, el fraude y la alteración de documentos.

Se espera una actuación incompatible con cualquier forma de soborno, corrupción, apropiación indebida, falsedad, fraude, manipulación de soportes, doble facturación, registros ficticios, suplantación, alteración

de calificaciones, certificaciones o evidencias y cualquier otra conducta orientada a obtener una ventaja indebida, eludir un control o producir información engañosa.

Prohibición de ofrecer o recibir ventajas indebidas. Ninguna persona podrá dar, ofrecer, prometer, autorizar, solicitar, exigir o aceptar, por sí o por interpuesta persona, una ventaja indebida para influir en decisiones de contratación, compras, pagos, admisiones, matrículas, evaluaciones, certificaciones, trámites, inspecciones, permisos, selección de personal, beneficios, convenios, calificaciones, adjudicaciones u otras actuaciones relacionadas con ORGANIZACIÓN INCA.

Pagos de facilitación. No se efectuarán pagos informales o no oficiales destinados a acelerar, asegurar o facilitar actuaciones rutinarias que deban realizarse sin ese pago. Esta regla no impide cancelar tasas, derechos, tarifas o expensas oficialmente establecidas, siempre que exista fundamento, autorización y soporte trazable.

Intermediarios y terceros. Está prohibido utilizar proveedores, asesores, contratistas, gestores, familiares, aliados u otros terceros para realizar indirectamente pagos, ofrecimientos o conductas que estarían prohibidos si se hicieran de manera directa.

Señales de alerta. Deben generar consulta o revisión, según el caso, las solicitudes de pagos en efectivo sin justificación, cuentas de terceros sin relación con la operación, comisiones desproporcionadas, facturas vagas o inconsistentes, fraccionamiento artificioso de pagos, reembolsos sin soporte, urgencias destinadas a evitar aprobaciones, regalos inusuales, vínculos no declarados o resistencia injustificada a entregar documentación de respaldo.

Reporte y actuación. Las sospechas razonables, intentos de soborno, solicitudes impropias o señales de corrupción deberán consultarse o reportarse de buena fe por los canales institucionales. Nadie deberá participar en una conducta indebida por instrucción de un superior, por presión comercial, por urgencia operativa o para alcanzar una meta. La investigación y la calificación jurídica corresponderán a las instancias y autoridades facultadas.

Artículo 42. Registros y uso responsable de recursos.

Los registros académicos, laborales, financieros, contractuales, tecnológicos y de gestión deben ser completos, oportunos, exactos y verificables. No deberán crearse fondos no registrados, descripciones falsas o incompletas, facturas simuladas, soportes alterados, reembolsos sin fundamento ni fraccionamientos destinados a eludir niveles de autorización. Los recursos físicos, financieros, tecnológicos, la información, las marcas, las instalaciones y el tiempo institucional se utilizarán para fines autorizados y con criterios de seguridad, cuidado y trazabilidad.

Artículo 43. Responsabilidad social y ambiental.

Las decisiones deberán considerar impactos sociales y ambientales razonablemente previsibles. Se promoverán uso eficiente de recursos, gestión responsable de residuos, consumo consciente, prevención de daños, inclusión, accesibilidad y prácticas de compra y operación compatibles con la sostenibilidad, sin presentar como cumplidas acciones o resultados que no cuenten con evidencia.

Las consultas, alertas o reportes relacionados con posibles hechos de soborno, corrupción, fraude o conflictos de interés podrán presentarse a través de los canales institucionales establecidos en el artículo 56 del presente Código.

CAPÍTULO VI

INFORMACIÓN, DATOS, TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 44. Protección de datos personales y confidencialidad.

El tratamiento de datos personales se realizará con finalidad legítima, autorización o base jurídica aplicable, minimización, veracidad, acceso restringido, seguridad y respeto de los derechos de los titulares. La información sensible, de niños, niñas y adolescentes, salud, convivencia, desempeño, identificación y demás categorías protegidas exige medidas reforzadas.

La confidencialidad continúa después de terminar la relación con ORGANIZACIÓN INCA, salvo que la información sea pública o exista deber legal de revelación.

Artículo 45. Información reservada y seguridad de la información.

Cada persona deberá proteger credenciales, archivos, dispositivos, respaldos y accesos bajo su responsabilidad; evitar compartir contraseñas; utilizar medios autorizados; reportar incidentes; y aplicar el principio de necesidad de conocer. La clasificación de información y las medidas de seguridad se regirán por las políticas institucionales y la ley.

Artículo 46. Uso de sistemas y recursos tecnológicos.

Los sistemas, correos, plataformas, redes y dispositivos institucionales se utilizarán de manera lícita, segura y compatible con las funciones asignadas. Está prohibido intentar acceder sin autorización a información o sistemas, instalar software no autorizado que genere riesgo, desactivar controles de seguridad o utilizar recursos institucionales para actividades ilegales, fraudulentas o que comprometan la reputación o seguridad de ORGANIZACIÓN INCA.

Artículo 47. Redes sociales y comunicaciones institucionales.

Las comunicaciones oficiales deberán ser emitidas por personas autorizadas y con información verificada. En redes sociales personales, cada persona debe evitar presentarse como vocera institucional sin autorización, divulgar información reservada, publicar datos personales sin base jurídica o utilizar logos, imágenes y materiales de forma que genere confusión sobre una posición oficial.

La libertad de expresión se ejerce con respeto de la ley, derechos de terceros, deberes de confidencialidad y reglas contractuales aplicables.

Artículo 48. Propiedad intelectual y derechos de autor.

Se respetarán los derechos morales y patrimoniales de autores, docentes, estudiantes, terceros y de ORGANIZACIÓN INCA según corresponda. Los contenidos, software, imágenes, música, bases de datos, materiales educativos y obras de terceros solo podrán utilizarse con licencia, autorización, excepción legal o condición de uso que lo permita. La atribución de autoría no sustituye una licencia cuando esta sea necesaria.

Artículo 49. Uso responsable de inteligencia artificial.

Las herramientas de inteligencia artificial podrán utilizarse cuando aporten valor legítimo y su uso sea compatible con las políticas institucionales, la protección de datos, propiedad intelectual, seguridad, integridad académica y derechos de las personas.

Antes de utilizar IA deberá considerarse el riesgo de la tarea, el tipo de información que se ingresará, la sensibilidad del contexto, la posibilidad de sesgos o errores y la necesidad de aprobación o herramienta institucional. No se ingresará información confidencial, reservada, sensible o datos personales a servicios no autorizados o sin las garantías aplicables.

Artículo 50. Verificación humana, trazabilidad y decisiones apoyadas por IA.

Todo contenido o recomendación generada por IA que pueda afectar a estudiantes, trabajadores, clientes o decisiones institucionales debe ser verificada por una persona competente antes de su uso. Se comprobarán exactitud, actualidad, coherencia, fuentes cuando corresponda, ausencia de discriminación y pertinencia del resultado.

No se trasladará a una herramienta de IA la responsabilidad de decidir de manera autónoma sobre asuntos de alto impacto cuando se requiera juicio profesional, debido proceso o evaluación individual. Cuando el uso de IA sea material para una decisión, deberá existir trazabilidad suficiente y posibilidad de revisión humana.

CAPÍTULO VII

RESPONSABILIDAD ACADÉMICA Y COMUNIDAD EDUCATIVA

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 51. Integridad académica.

La formación y evaluación se desarrollarán con honestidad, autenticidad, respeto por la autoría y cumplimiento de las reglas académicas aplicables. El plagio, la suplantación, la fabricación de evidencias, la alteración de resultados y el uso no autorizado de ayudas o herramientas tecnológicas serán gestionados por los procedimientos académicos competentes; este Código no crea por sí mismo sanciones académicas.

Artículo 52. Responsabilidad docente y profesional.

Instructores y demás profesionales deberán actuar dentro de su competencia, preparar sus actividades, mantener actualización razonable, aplicar criterios pedagógicos y técnicos, cuidar la seguridad y reconocer cuándo deben remitir un asunto a otro profesional o autoridad.

La autonomía pedagógica se ejerce dentro del marco normativo, curricular, institucional y de protección de derechos.

Artículo 53. Evaluación justa, objetiva y trazable.

Las evaluaciones académicas y de desempeño deberán fundarse en criterios previamente definidos, pertinentes y verificables, evitando favoritismos, retaliaciones, discriminación o alteraciones posteriores sin soporte. La retroalimentación debe ser respetuosa, específica y orientada al aprendizaje o mejora.

Artículo 54. Relación con estudiantes, familias y colaboradores.

La comunicación con estudiantes y familias debe ser clara, respetuosa, oportuna y coherente con los canales y competencias institucionales. Las diferencias deberán gestionarse sin confrontaciones improductivas ni exposición pública innecesaria.

Entre colaboradores se espera cooperación, transferencia de conocimiento, cumplimiento de acuerdos, reconocimiento de responsabilidades y comunicación asertiva.

Artículo 55. Inclusión, ciudadanía y pensamiento crítico.

La comunidad educativa promoverá participación responsable, respeto por la diversidad, derechos humanos, ciudadanía, pensamiento crítico, diálogo basado en evidencia y capacidad de cuestionar ideas sin atacar a las personas. La inclusión exige identificar barreras y realizar ajustes razonables cuando corresponda, de acuerdo con las normas y recursos aplicables.

CAPÍTULO VIII

REPORTE, ATENCIÓN Y GESTIÓN DE SITUACIONES ÉTICAS

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 56. Reporte de buena fe y canales institucionales.

Toda persona podrá solicitar orientación o reportar de buena fe una situación que razonablemente pueda contradecir este Código, incluidas sospechas de soborno, corrupción, fraude, conflictos de interés no declarados, alteración de registros o presiones para realizar pagos o conceder beneficios indebidos. ORGANIZACIÓN INCA mantendrá y divulgará canales institucionales para reportes éticos y, cuando corresponda, remitirá a Talento Humano, Sistemas Integrados de Gestión, Autoridades Académicas, Dirección, Gerencia, protección de datos, seguridad de la información u otras instancias competentes.

No se exige a quien reporta que determine previamente la calificación jurídica de los hechos. Debe procurar aportar información veraz, concreta y disponible, evitando acusaciones deliberadamente falsas o divulgaciones innecesarias.

La ORGANIZACIÓN INCA dispone de un canal para formular consultas, alertas, reportes o denuncias relacionadas con posibles incumplimientos de este Código, a través del siguiente link: https://www.centroinca.net/modulos/sgc/index_sqrp.php.

Los reportes serán gestionados bajo criterios de confidencialidad, protección de datos personales, imparcialidad, buena fe, no represalia y respeto por el debido proceso. La información será conocida únicamente por las personas o instancias que deban intervenir de acuerdo con la naturaleza de la situación.

La utilización de estos canales no sustituye la obligación de acudir directamente a las autoridades competentes cuando la ley así lo exija, especialmente frente a situaciones que involucren posibles delitos, violencia sexual, vulneración de derechos de niños, niñas o adolescentes u otros hechos sujetos a rutas legales especiales.

Los datos actualizados estarán disponibles en los medios institucionales.

Artículo 57. Confidencialidad, protección de información y no retaliación.

Los reportes y actuaciones se manejarán bajo necesidad de conocer, protección de datos y reserva compatible con el debido proceso y las obligaciones legales. No podrá prometerse anonimato absoluto cuando la ley o el ejercicio del derecho de defensa exijan revelar información.

Se prohíbe cualquier represalia por reportar de buena fe, pedir orientación, negarse a participar en una conducta indebida o colaborar con una actuación. Las medidas de protección se adoptarán según el riesgo y la competencia institucional.

Artículo 58. Orientación, análisis preliminar, remisión y seguimiento.

El análisis ético preliminar busca identificar la naturaleza del asunto, riesgos inmediatos, posibles conflictos de competencia y la ruta aplicable. No es un juicio disciplinario ni una investigación penal, laboral o académica. Cuando el asunto corresponda a otra instancia, se remitirá sin dilaciones indebidas y se hará seguimiento a la gestión dentro de los límites de confidencialidad y competencia.

Artículo 59. Comité de Ética.

ORGANIZACIÓN INCA contará con un Comité de Ética como instancia de promoción, prevención, orientación, análisis preliminar, formulación de recomendaciones y seguimiento de la cultura ética. Su integración, periodicidad, reglas de impedimento, custodia documental y secretaría serán definidas por acto interno de la autoridad competente.

El Comité de Ética no reemplaza a Talento Humano, al Comité de Convivencia Laboral, a las autoridades académicas, Dirección, instancias disciplinarias, autoridades administrativas ni judiciales. No determina jurídicamente si existió acoso laboral o acoso sexual, no concilia situaciones no conciliables y no impone sanciones.

Cuando conozca hechos que requieran atención urgente o reporte legal, deberá priorizar la protección y la remisión inmediata a la instancia competente sobre cualquier deliberación interna del Comité.

CAPÍTULO IX

CONSECUENCIAS Y MEDIDAS

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 60. Legalidad, competencia y debido proceso.

Cualquier consecuencia laboral, académica, contractual o de otra naturaleza deberá adoptarse por la autoridad competente, con fundamento en la norma, contrato, reglamento, manual o procedimiento aplicable y respetando las garantías de debido proceso, defensa, contradicción, imparcialidad y proporcionalidad que correspondan.

Artículo 61. Remisión al instrumento aplicable.

Cuando una conducta descrita en este Código pueda constituir incumplimiento laboral, académico, contractual, administrativo, civil o penal, el asunto se remitirá al instrumento o autoridad competente. La valoración ética puede generar recomendaciones preventivas, de formación, mejora de controles o gestión de riesgos, sin sustituir la decisión jurídica o disciplinaria que corresponda.

Artículo 62. Ausencia de régimen sancionatorio autónomo.

El presente Código no crea un régimen sancionatorio autónomo ni convierte automáticamente una desviación ética en falta disciplinaria. Las medidas de protección, preservación de información, separación funcional, restricción temporal de accesos u otras acciones preventivas que resulten

necesarias deberán tener fundamento, finalidad legítima, competencia y proporcionalidad, y no podrán presentarse como sanciones anticipadas.

CAPÍTULO X

IMPLEMENTACIÓN, DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

Orientación ética, prevención, responsabilidad y actuación coherente con los referentes institucionales.

Artículo 63. Implementación, divulgación y formación.

ORGANIZACIÓN INCA divulgará este Código a los grupos destinatarios mediante medios adecuados a cada vínculo y desarrollará acciones periódicas de formación y sensibilización. La inducción y reinducción ética deberá abordar casos prácticos, valores y principios institucionales, conflictos de interés, antisoborno y anticorrupción, regalos y atenciones, relación con terceros, registros confiables, convivencia, protección de estudiantes, datos personales, seguridad digital, uso de IA, integridad académica, prevención de acoso y canales de reporte.

Los líderes son responsables de incorporar los referentes éticos en decisiones, reuniones, retroalimentación, gestión de riesgos y mejora de procesos; no basta con la firma o aceptación formal del documento.

Artículo 64. Seguimiento, indicadores, revisión y actualización.

El seguimiento deberá evaluar la implementación y no únicamente el número de reportes. Podrán utilizarse indicadores como cobertura y comprensión de formación ética y antisoborno, gestión oportuna de recomendaciones, declaración de conflictos de interés, consultas sobre regalos y atenciones, revisión de terceros según nivel de riesgo, cierre de acciones preventivas, incidentes asociados a datos o tecnología y percepción de confianza en los canales. Estos indicadores deberán utilizarse con criterios de proporcionalidad y sin presumir responsabilidad individual.

El volumen de quejas no deberá interpretarse aisladamente como evidencia de mejor o peor cultura ética, pues puede reflejar cambios en confianza, conocimiento de canales o contexto. El Código será revisado al menos anualmente y cuando existan cambios normativos, tecnológicos, institucionales o de riesgo relevantes.

Artículo 65. Vigencia y articulación final.

El Código entrará en vigor a partir de su aprobación y divulgación oficial por la autoridad competente de ORGANIZACIÓN INCA. A partir de ese momento se integrará al sistema documental institucional, se armonizará con los protocolos y procedimientos relacionados y se comunicarán las actualizaciones de manera trazable.

MARCO NORMATIVO

El marco se presenta por materia y únicamente como referente aplicable según la población, modalidad educativa o relación jurídica correspondiente. No todas las normas producen las mismas obligaciones para trabajadores, estudiantes, contratistas, proveedores o familias.

Constitucional y laboral

Constitución Política de Colombia. En especial los derechos a la dignidad, igualdad, intimidad y habeas data, libertad de expresión, trabajo digno, debido proceso, prevalencia de los derechos de niños, niñas y adolescentes y educación, entre otros aplicables.

Código Sustantivo del Trabajo. Aplicable a las relaciones laborales regidas por este estatuto, con las modificaciones vigentes, incluida la Ley 2466 de 2025.

Ley 1010 de 2006. Prevención, corrección y sanción del acoso laboral en relaciones de trabajo subordinadas. Su término de caducidad fue modificado por la Ley 2209 de 2022. Debe aplicarse junto con la regulación vigente del Comité de Convivencia Laboral.

Ley 2191 de 2022. Regula y promueve la desconexión laboral en las relaciones comprendidas por su ámbito de aplicación.

Ley 2466 de 2025. Reforma laboral. Incluye límites a la subordinación y medidas contra violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo. El artículo 17 debe leerse con la Sentencia C-081 de 2026, que retiró expresiones declaradas inexequibles.

Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Precisa que el Comité no es competente para acoso sexual, que no es conciliable por esa instancia.

Educación, convivencia y protección integral

Ley 115 de 1994. Ley General de Educación. Aplica a los servicios educativos comprendidos por su ámbito y orienta fines, comunidad educativa y prestación del servicio.

Decreto 1075 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación; se aplica según modalidad, nivel y servicio educativo correspondiente.

Ley 1098 de 2006. Código de la Infancia y la Adolescencia; establece protección integral, interés superior y corresponsabilidad frente a niños, niñas y adolescentes.

Ley 1620 de 2013. Sistema Nacional de Convivencia Escolar para preescolar, básica y media. No debe extenderse automáticamente a modalidades no comprendidas. Ha recibido adiciones, entre otras, por Ley 2383 de 2024 y Ley 2503 de 2025.

Ley 2503 de 2025. Crea e implementa la Cátedra de Educación Emocional en preescolar, básica y media y adiciona funciones al sistema de convivencia escolar. Aplica únicamente a esos niveles educativos.

Ley 2489 de 2025. Promueve entornos digitales sanos y seguros para niños, niñas y adolescentes e incorpora responsabilidades y lineamientos de ciudadanía digital y prevención de riesgos en instituciones educativas.

Igualdad, inclusión y violencias basadas en género

Ley 1257 de 2008. Establece medidas de sensibilización, prevención y atención de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, con disposiciones para el ámbito laboral y educativo.

Ley 1482 de 2011, modificada por Ley 1752 de 2015. Protección penal frente a actos de discriminación y hostigamiento; la Ley 1752 incorporó expresamente la discapacidad y modificó el régimen penal correspondiente.

Ley 1346 de 2009. Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley 1618 de 2013. Garantiza el ejercicio efectivo de derechos de las personas con discapacidad e incorpora deberes de inclusión y ajustes en educación y otros ámbitos.

Ley 2365 de 2024. Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior, SENA e instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Para estudiantes, exige protocolos internos y activación de rutas según corresponda.

Seguridad y salud en el trabajo y salud mental

Ley 1562 de 2012. Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y consolida el enfoque del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; contiene disposiciones del SG-SST aplicables a empleadores y demás sujetos en los términos de la norma.

Resolución 0312 de 2019. Define los Estándares Mínimos del SG-SST aplicables según tamaño, clase de riesgo y demás condiciones previstas.

Resolución 2646 de 2008. Establece responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial y medidas relacionadas con acoso laboral.

Resolución 2764 de 2022. Adopta instrumentos y guías técnicas obligatorias para evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial; sustituyó el referente técnico adoptado por la Resolución 2404 de 2019.

Ley 1616 de 2013, modificada por Ley 2460 de 2025. Marco de salud mental. La Ley 2460 de 2025 actualizó disposiciones sobre promoción, cuidado, prevención y atención, con obligaciones diferenciadas según competencias de salud, educación y trabajo.

Datos personales, tecnología, propiedad intelectual e inteligencia artificial

Ley Estatutaria 1581 de 2012. Régimen general de protección de datos personales; aplica a responsables y encargados públicos y privados en los términos de la ley.

Decreto 1074 de 2015. Compila la reglamentación del sector Comercio, Industria y Turismo, incluida la regulación aplicable a protección de datos personales proveniente, entre otras, del Decreto 1377 de 2013 y normas relacionadas.

Circular Externa 002 de 2024 de la Superintendencia de Industria y Comercio. Lineamientos sobre tratamiento de datos personales en sistemas de inteligencia artificial. Debe considerarse cuando se usen sistemas de IA que traten datos personales.

Circular Externa 002 de 2025 de la Superintendencia de Industria y Comercio. Instrucciones sobre procesos de transferencia de tecnología en los que se transfieran datos personales o tecnologías destinadas a su tratamiento, cuando resulte aplicable.

Ley 527 de 1999. Reconoce efectos jurídicos a mensajes de datos y regula comercio electrónico y firmas digitales, según su ámbito de aplicación.

Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993 y Ley 1915 de 2018. Régimen de derecho de autor y derechos conexos, incluidas modificaciones vigentes.

CONPES 4144 de 2025. Política Nacional de Inteligencia Artificial. Es un instrumento de política pública y no se presenta en este Código como una ley general obligatoria para particulares; sirve como referente de gobernanza y gestión de riesgos.

Integridad, fraude y responsabilidad institucional

Ley 970 de 2005. Aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Constituye un marco internacional de prevención y lucha contra la corrupción incorporado al ordenamiento colombiano, con obligaciones principalmente dirigidas al Estado y relevancia interpretativa para políticas de integridad.

Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción. Fortalece mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y contiene disposiciones que resultan aplicables según la naturaleza de la conducta, la relación jurídica y los sujetos involucrados.

Ley 1778 de 2016, modificada y adicionada por la Ley 2195 de 2022. Regula la responsabilidad administrativa de personas jurídicas por soborno transnacional y otras medidas de lucha contra la corrupción. Su aplicación depende de los supuestos previstos por la ley y no implica que toda relación contractual o institucional constituya una operación internacional.

Ley 2195 de 2022. Adopta medidas de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y fortalece, entre otros aspectos, la responsabilidad de personas jurídicas en los supuestos definidos legalmente. Las obligaciones específicas de programas de transparencia o cumplimiento se aplicarán a ORGANIZACIÓN INCA únicamente cuando reúna los presupuestos normativos correspondientes o cuando sean adoptadas voluntariamente como buenas prácticas.

Ley 599 de 2000 – Código Penal. Aplica a conductas tipificadas penalmente, entre ellas las relacionadas con falsedad, patrimonio, intimidad, libertad, integridad y otras que puedan ser relevantes según el caso. La calificación penal corresponde a las autoridades competentes.

Normativa civil, comercial, contractual y sectorial aplicable. Los deberes de contratistas, proveedores y terceros se determinan además por sus contratos y por las normas que rijan cada relación; este Código no crea obligaciones contractuales por fuera de esos instrumentos.

Convenios OIT ratificados y referentes técnicos

Convenios OIT ratificados por Colombia que resulten pertinentes. Entre otros, Convenio 111 sobre discriminación en empleo y ocupación; Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva; Convenios 138 y 182 sobre edad mínima y peores formas de trabajo infantil; y Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, según su vigencia y ámbito.

Convenio 190 de la OIT. A la fecha de verificación normativa de esta versión, Colombia no aparece como Estado que haya ratificado el Convenio 190. Por ello, no se incluye como tratado vinculante ratificado, aunque algunos desarrollos normativos internos y actos administrativos utilizan conceptos convergentes de prevención de violencia y acoso.

ISO 9001, ISO 45001 e ISO/IEC 42001. Se consideran referentes técnicos de gestión cuando hayan sido adoptados institucionalmente, contractual o voluntariamente. No se presentan como leyes ni sustituyen las obligaciones jurídicas aplicables.

Nota de actualización jurídica: la versión 2026 incorpora, entre otros cambios recientes, la Ley 2460 de 2025, Ley 2466 de 2025, Ley 2489 de 2025, Ley 2503 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y Sentencia C-081 de 2026. Antes de cada nueva versión deberá realizarse una nueva verificación de vigencia y aplicabilidad.

ANEXO

MATRIZ DE VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES VS. CONDUCTAS ÉTICAS

La evidencia propuesta es orientativa para seguimiento y cultura ética; no debe convertirse en vigilancia desproporcionada ni en mecanismo automático de sanción. La calidad de la evidencia prevalece sobre la cantidad.

Valor/Principio	Definición	Atributos	Conductas esperadas	Conductas contrarias	Evidencia orientativa
Talento	Saber qué, saber cómo hacerlo y saber dónde.	Emprendimiento; Soluciones; aprendizaje; iniciativa.	Aplica conocimiento; reconoce límites; solicita apoyo; soluciona; transfiere conocimiento.	Improvisa; oculta errores; retiene conocimiento; se atribuye competencias inexistentes.	Lecciones aprendidas; mejoras implementadas; registros de formación; documentación de procesos.
Entusiasmo	Fuerza de servir con satisfacción para brindar soluciones en el crecimiento y desarrollo de la comunidad institucional y atención eficaz a los clientes.	Autonomía; Eficacia; Compromiso; Satisfacción.	Cumple; responde; orienta; colabora; comunica dificultades; busca soluciones.	Evasión; indiferencia; promesas inviables; trato irrespetuoso; autonomía sin competencia.	Trazabilidad de atención; compromisos cumplidos; retroalimentación; acciones de servicio y mejora.
Estética	Actitud y aportes para la armonía y la belleza en todos los escenarios de aprendizaje y procesos institucionales.	Orden; armonía; cuidado; presentación; claridad; accesibilidad.	Cuida ambientes; organiza; comunica con claridad; entrega trabajos presentables y funcionales.	Desorden; deterioro; comunicación confusa; exclusión basada en apariencia; descuido de espacios.	Registros de mantenimiento; organización documental; piezas y ambientes revisados; evidencias de accesibilidad.
Rapidez	Respuesta oportuna, simplificación y mejora sin sacrificar controles.	Liderazgo; Reingeniería; oportunidad; simplificación.	Prioriza; resuelve; elimina reprocesos; escala; automatiza con controles.	Improvisa; omite controles; posterga; acelera sin información suficiente.	Tiempos de respuesta; mejoras de proceso; reducción de reprocesos; trazabilidad de escalamiento.
Altura	Actuación con planeación, calidad, riesgos, seguimiento y mejora continua.	Planeación; Calidad; gestión de riesgos; evidencia.	Planea; verifica requisitos; mide; analiza riesgos; corrige causas; verifica eficacia.	Actúa sin planeación; oculta indicadores; normaliza fallas; ignora riesgos.	Planes; indicadores; matrices de riesgo; auditorías; acciones correctivas; verificaciones de eficacia.
Fuerza	Responsabilidad para decidir, movilizar y generar resultados sostenibles.	Empoderamiento; Sostenibilidad; responsabilidad; rendición de cuentas.	Decide dentro de competencia; moviliza; sostiene mejoras; rinde cuentas; protege recursos.	Abusa de autoridad; evade; actúa fuera de competencia; presiona para omitir controles; abandona acciones.	Decisiones documentadas; seguimientos; planes sostenidos; controles de recursos; rendición de cuentas.

REVISIÓN DE COHERENCIA FINAL

- Talento se expresa en conocimiento aplicado, aprendizaje, solución de problemas y reconocimiento de límites de competencia.
- Entusiasmo se expresa en servicio respetuoso, autonomía responsable, eficacia, compromiso y respuesta oportuna.
- Estética se expresa en orden, armonía, cuidado de espacios, comunicación, procesos y experiencias, sin reducirse a apariencia física.
- Rapidez se expresa en oportunidad y simplificación con control; nunca en improvisación u omisión de requisitos.
- Altura se expresa en planeación, calidad, gestión de riesgos, seguimiento, evidencia y mejora continua.
- Fuerza se expresa en empoderamiento responsable, sostenibilidad, decisiones dentro de competencia y rendición de cuentas.
- El Código orienta conductas y previene riesgos, pero no crea un régimen sancionatorio autónomo ni sustituye instrumentos especializados.
- Las rutas de acoso laboral y acoso sexual se diferencian y se remiten a instancias competentes.
- La protección de niños, niñas y adolescentes, datos personales, inclusión, bienestar, sostenibilidad y uso responsable de IA se integra transversalmente.