



**UNIVERSIDAD NACIONAL
ESCUELA DE INFORMÁTICA
CATEDRA DE INGENIERIA DE SISTEMAS**

**I CICLO 2025
INGENIERÍA DE SISTEMAS I**

CÓDIGO DE ÉTICA GRUPO # 02

Docente:

M.Sc. Olivier Blanco Sandí

Integrantes:

Noelia Fallas Bermúdez
Dorian Calderón Montoya
Andres Carranza Moyano
Arturo Chavarria Quesada

23/04/2025

TABLA DE CONTENIDOS

I.	4	
	Objetivo general	3
	Objetivos específicos	3
II.	4	
	Comunicación efectiva	3
	Trabajo en equipo	3
	Empatía	4
	Negociación	4
	Solución a conflictos	4
	Liderazgo	4
	Valores	4
	Ética	5
III.	6	
	Artículo 01	5
	Artículo 02	5
	Artículo 03	5
	Artículo 04	5
	Artículo 05	6
	Artículo 06	6
	Artículo 07	6
	Artículo 08	6
	Artículo 09	6
	Artículo 10	6
	Artículo 11	6
	Artículo 12	7
	Artículo 13	7
	Artículo 14	7
	Artículo 15	7

Artículo 16	7
Artículo 17	7
Artículo 18	7
Artículo 19	7
Artículo 20	8
Artículo 21	8
Artículo 22	8
IV. 9	
Incumplimientos leves	8
Incumplimientos Graves	8
Incumplimientos Muy Graves	9
V. 10	
La garantía de la defensa	9
Comunicación	9
VI. 10	
VII. ¡Error! Marcador no definido.	
VIII. ¡Error! Marcador no definido.	

I. OBJETIVOS

Objetivo general

El objetivo del Código de Ética es trazar las pautas generales de comportamiento que deben mantener los miembros del equipo, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores y principios profesionales, a las obligaciones asumidas en virtud de la relación estudiantil y a los principios éticos indispensables para asegurar la transparencia en las relaciones internas y con el compromiso asumido a la organización que se le brinda el servicio.

Objetivos específicos

- Actuar asumiendo los compromisos presentes y futuros del trabajo que se está realizando.
- Definir las responsabilidades de todos los miembros del equipo.
- Establecer las sanciones de acuerdo con el incumplimiento de las normas planteadas.
- Evitar acciones de cualquier índole que puedan afectar la sana convivencia entre los miembros del grupo.

II. CONCEPTOS

Comunicación efectiva

“La comunicación efectiva es aquella que, a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Es así como en los negocios cada vez más se desarrolla las habilidades de comunicación de los colaboradores. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia.” (Traverso Holguín, Williams Flores, & Palacios Bauz, 2017).

Trabajo en equipo

“Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (Solorio, 2012).

Empatía

“La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales. De acuerdo al modelo, la competencia emocional de empatía se logra cuando combinamos a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual la asertividad” (Gritti, 2007).

Negociación

“La negociación es la búsqueda de un punto medio o disposición de renunciar a algo a cambio de obtener otra cosa, y es una estrategia que refleja un grado moderado de interés en uno mismo y los demás, sin resultado definido” (jhormanalex92, 2015).

Solución a conflictos

“Una ética del conflicto significa asumir unos valores y unas actitudes que podamos compartir y defender todos. Implica lograr acordar un código de conducta de mutua responsabilidad que tenga en cuenta los efectos de cuanto hacemos, tanto en el presente como para las futuras generaciones.¹ Esta ética del conflicto necesita la defensa de unos valores que involucren a las personas, la naturaleza y el mundo, que fortalezca el respeto a la vida y a la libertad” (FISAS, 2001).

Liderazgo

“El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades” (Senge, researchgate.net, 2000).

Valores

“El propósito de los valores éticos es mantener claras las reglas de juego de una sociedad, en lo referente al desempeño de funciones específicas. Al hablar de valores éticos nos referimos a conceptos sociales y culturales que sirven de guía en el comportamiento de un individuo o de una organización” (Raffino, 2020).

Ética

“Ética deriva de la palabra griega ethos. Hay dos significados de “ética” en el lenguaje griego que revelan dos modos de entender y explicar el comportamiento moral de las personas: a) Êthos (εθος): significa “carácter”, “modo de ser”. Este es el sentido que tiene la palabra “ética” en los poemas de Homero (s. -IX o -IIIV), Ilíada y Odisea. Según este modo de entender la ética, el comportamiento moral depende del “carácter” o “modo de ser” de las personas. El “carácter” o “modo de ser” está determinado por la herencia (genética o social) y, por tanto, no se puede cambiar. Así, pues, las normas y los valores morales son inmutables. b) Posteriormente (s. - V), éthos (εθος) significó “uso”, “costumbre”, “hábito”. Con este sentido aparece la palabra “ética” en los escritos de la sofística, de Platón, de Aristóteles... Según esta manera de entender la ética, el comportamiento moral depende de los hábitos o costumbres. Los hábitos o costumbres son producto del acuerdo social y, por tanto, se pueden modificar mediante nuevos acuerdos sociales. Además, como los hábitos o costumbres los aprendemos, necesitamos de la educación moral para adquirir hábitos de “buen” comportamiento” (Peral, 2016).

III. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

Artículo 01

Es obligación de todos los miembros del equipo participar en la confección de los diferentes entregables del proyecto.

Artículo 02

El uso de un vocabulario inadecuado por parte de los miembros del grupo de trabajo.

Artículo 03

Cada miembro del equipo debe comprometerse a realizar un trabajo que se considere de ámbito profesional y de una manera óptima.

Artículo 04

Se debe cumplir con los horarios que se establezcan para:

- a) **Realizar tareas o trabajos:** Comprende todos aquellos horarios definidos con la finalidad de cumplir con tareas definidas en el cronograma del curso o que los miembros del equipo establecen como necesaria.
- b) **Reuniones con la empresa:** Comprende todos aquellos horarios definidos para reuniones directamente con miembros de la empresa con la cual se está trabajando.

- c) Reuniones con el profesor:** Comprende todos aquellos horarios definidos para reuniones con el profesor del curso para consultas, guías, resolución de problemas.

Artículo 05

Presentarse mínimo 10 minutos, en caso de ser posible 30 minutos antes de las horas establecidas para reuniones.

Artículo 06

Es obligación de todos los miembros del equipo explicar aquellos conceptos que puedan ser considerados "ambiguos" para los miembros de empresa.

Artículo 07

Ningún miembro podrá definir acuerdos si no están todos los integrantes presentes.

Artículo 08

Se deberán de respetar todos los términos una vez aprobados por parte de todos los integrantes del grupo, aunque alguno discrepe las decisiones tomadas.

Artículo 09

En caso de indisposición por salud u otro que comprometa la participación, deberá ser notificado lo antes posible para que el equipo se reorganice de la mejor manera posible.

Artículo 10

Ante cualquier atraso que impida el cumplimiento de los horarios establecidos debe enviarse una notificación con anticipación a los miembros del equipo, donde se reporte la causa de esta.

Artículo 11

La recurrencia de faltas leves será considerada con una falta grave.

Artículo 12

Cada integrante del equipo o grupo de trabajo debe cumplir con cada una de las tareas que se asignen.

Artículo 13

Todo acuerdo que se realice debe ser de forma presencial, escrita utilizando minutas, o utilizando medios de comunicación como el email, grupo de WhatsApp, servidor de Discord.

Artículo 14

Es responsabilidad de los miembros estar pendiente de las notificaciones que se realicen en los medios de comunicación descritos en él y participar cuando se amerite.

Artículo 15

Realizar una conducta discriminatoria hacia alguno de los miembros del grupo.

Artículo 16

Se debe cumplir con todos aquellos acuerdos que el grupo establezca como necesario o tarea que se debe realizar.

Artículo 17

En caso de un conflicto interno entre los miembros, se debe intentar mediar a través del diálogo de forma respetuosa, el líder del equipo tiene la potestad de participar de forma activa para resolver el conflicto proponiendo posibles soluciones, en caso de no lograrse una mediación se debe solicitar la participación del profesor.

Artículo 18

Es una obligación por parte de los miembros contar con la disposición de participar en las actividades, eventos, tareas, reuniones que sean necesarias realizar mediante un acuerdo de una hora y fecha que se especifique.

Artículo 19

Cada miembro debe buscar el bien común en función del bienestar del grupo por encima del individual.

Artículo 20

Se debe respetar a los miembros de la empresa a la que se le brinda el servicio, así también tener una presentación decente.

Artículo 21

Todo integrante debe evitar cualquier acción que atente con la integridad física o psicológica de un miembro del equipo o de la empresa.

Artículo 22

La recurrencia de faltas graves será considerada con una falta gravísima.

IV. INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Los incumplimientos serán clasificados en 3 categorías donde cada una contara con una forma de sanción correspondiente y los artículos a los cuales se les aplicara.

Incumplimientos leves

Sanción: Se procederá a realizar un llamado de atención oral, indicado la normativa incumplida. Esta sanción será aplicada para los siguientes artículos:

Artículo: 01	Artículo: 02	Artículo: 03	Artículo: 04	Artículo: 05	Artículo: 06
Artículo: 07	Artículo: 08	Artículo: 09	Artículo: 10	Artículo: 11	

Incumplimientos Graves

Las faltas graves pueden ser sancionadas de las siguientes maneras:

Inciso a) Se procederá a solicitar una evaluación de forma individual en el trabajo asignado. Esta sanción será aplicada para los siguientes artículos:

Artículo: 12

Inciso b) Se procederá a realizar un llamado de atención escrito, indicado la normativa incumplida, debe ser firmado por las partes involucradas. Esta sanción será aplicada para los siguientes artículos:

Artículo: 13	Artículo: 14	Artículo: 15	Artículo: 16
--------------	--------------	--------------	--------------

Artículo: 17	Artículo: 18	Artículo: 19	
---------------------	---------------------	---------------------	--

Incumplimientos Muy Graves

Sanción: Se someterá a decisión grupal de la permanencia del miembro dentro del equipo. Esta sanción será aplicada para los siguientes artículos:

Artículo: 20	Artículo: 21	Artículo: 22
---------------------	---------------------	---------------------

V. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR LA SANCIÓN

La garantía de la defensa

Cada miembro que cometa una falta a las normativas establecidas tendrá derecho a defenderse presentando su versión o una explicación. En todos los casos y en todas las circunstancias, primero se escuchará la explicación del integrante del equipo.

Comunicación

El miembro del equipo que incumpla con las normativas debe ser informado de su falta y la sanción correspondiente. Todo el proceso llevado a cabo en el manejo de faltas graves y gravísimas debe comunicar por escrito al SCRUM MASTER y también debe ser comunicado al profesor para que conozca la situación y asesore al SCRUM MASTER.

VI. DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD

Como parte activa del equipo de proyecto N°. 02 , hago constar que he leído, comprendido y aceptado este Código de Ética y me comprometo a cumplir con cada uno de los artículos establecidos dentro de este documento, con el fin de llevar adelante un objetivo en común; que es aportar al éxito de proyecto en el curso de Ingeniería de Sistemas.

VI. DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD


Como parte activa del equipo de proyecto N°. 02 , hago constar que he leído, comprendido y aceptado este Código de Ética y me comprometo a cumplir con cada uno de los artículos establecidos dentro de este documento, con el fin de llevar adelante un objetivo en común; que es aportar al éxito de proyecto en el curso de Ingeniería de Sistemas.


En el entendido que el incumplimiento en alguno de los artículos mencionados se tomen las medidas necesarias por dicho incumplimiento.


VII. FIRMAS POR PARTE DEL EQUIPO DE PROYECTO

Firmado en la provincia de Heredia, en la localidad de Horquetas de Sarapiquí, a los 23 días del mes de abril del año 2025.

Firma: 
Nombre: Noelia Fallas Bermúdez
Cédula: 702990544
PRACTICANTE 01

Firma: 
Nombre: Dorian Calderón Montoya
Cédula: 703150495
PRACTICANTE 02

Firma: 
Nombre: Andres Carranza Moyano
Cédula: 702760339
PRACTICANTE 03

Firma: 
Nombre: Arturo Chavarria Quesada
Cédula: 402650407
PRACTICANTE 04

VII. Bibliografía

FISAS. (2001). Cultura de paz y gestión de conflictos. Icaria Barcelona.

Gritti, M. J. (2007). Claves del poder personal. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales.

jhormanalex92. (12 de octubre de 2015). Obtenido de slideshare.net: <https://es.slideshare.net/jhormanalex92/conflictos-53838892>

Peral, À. V. (Febrero de 2016). nodo50.org. Obtenido de <https://www.nodo50.org/filosofem/IMG/pdf/etica1c.pdf>

Raffino, M. E. (12 de febrero de 2020). concepto.de. Obtenido de <https://concepto.de/valores-eticos/>

Senge, P. (2000). researchgate.net.

Senge, P. (Junio de 2000). researchgate.net. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/300170863_El_liderazgo_compartido_segun_Peter_Senge

Solorio, R. M. (2012). Trabajo en equipo. Mexico: Subsecretaría de Administración y Finanzas.

Traverso Holguín, P. A., Williams Flores, B. G., & Palacios Bauz, I. (2017). LA COMUNICACIÓN EFECTIVA COMO ELEMENTO DE ÉXITO EN LOS NEGOCIOS. Samborondón -Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de LA COMUNICACIÓN EFECTIVA COMO ELEMENTO DE ÉXITO EN LOS NEGOCIOS: Chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdm/adm/https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf