



Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Resistencia

*Ingeniería en **Sistemas de Información***

Administración de Recursos

Materia Integradora de 4° Nivel

Cuestionarios de Estudio

Elaborado por la cátedra:

- ***Ing. Claudia A. SORIA OJEDA*** – Responsable de Cátedra
- ***Ing. Rosina RAMIREZ*** – Jefe de Trabajos Prácticos
- ***Ing. Jorge ROA*** – Auxiliar Docente

- Ciclo Lectivo 2020 -

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 1: El enfoque socio técnico de las organizaciones ***(Enfoque de Tavistock)***

1. Efectuar un esquema conceptual del Enfoque de Tavistock
2. ¿Qué conforman los recursos de la administración? ¿Qué relación existe entre estos recursos y los Sistemas de Información?
3. ¿Qué significa la racionalidad? ¿Cuál es la relación entre racionalidad – eficacia – eficiencia?
4. ¿Cuáles son los recursos de un Sistema de Información?

Indicación:

Los puntos 3 y 4 requieren respuestas basadas de la elaboración de conclusiones por parte del alumno.

Las restantes preguntas se refieren temas que constituyen los conceptos principales sobre los aspectos socio-técnicos de las organizaciones y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto. "Administración de Recursos Humanos".** Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- **ALVAREZ, Héctor Felipe. "Administración. Un enfoque interdisciplinario y competitivo".** Editorial Eudecor. 2004. Córdoba.
- **KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. "Administración. Una perspectiva global".** Editorial McGraw-Hill. 14ª edición. 2016.
- **ROBSON, Wendy. "Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I". Tomo 4, Cap. 9: *Management de recursos de IS.*** Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 2: La Administración de los Recursos de SI/TI.

Parte I: Estrategia y Sistemas de Información

1. Interpretar, teniendo en cuenta la definición de sistemas de información propuesta por Andreu, Ricart y Valor, la ubicación y función de los SI/TI en la cadena de valor de la organización.
2. Explicar la relación entre Sistemas de Información y Tecnologías de Información.
3. ¿Por qué deben alinearse los sistemas de información con las estrategias de la organización?.
4. ¿Qué es el análisis de la cartera de aplicaciones?.
5. ¿Qué son y cuáles son las estrategias genéricas para la gestión de los SI/TI?.
6. ¿Cuáles son los factores para la evaluación de las prioridades de las aplicaciones?.
7. ¿Cuáles son las etapas propuestas por Edwards, Ward y Bytheway para determinar las prioridades?.
8. En qué consiste la administración de los recursos de SI?.
9. ¿Cuáles son los roles de los SI, desde el punto de vista del gerenciamiento de los mismos?.
10. ¿Qué decisiones deben tomarse respecto de la ubicación de los SI?.
11. Comparar los SI centralizados y no centralizados según estos criterios:
 - a) Grado de control sobre los sistemas
 - b) Entorno requerido
 - c) Costos asociados
12. ¿Cuáles son los enfoques estructurales para la organización de los SI?
13. Sintetice las tres cuestiones principales que requiere una estrategia de SI para implementarse, en el contexto del "Valor de la inversión en IS".
14. ¿Cuáles son los costos de un SI?
15. Sintetice la "Auditoría de los Costos de SI".
16. ¿Qué son los beneficios de un SI?
17. ¿Cómo se clasifican los beneficios genéricos de los SI?
18. ¿Cómo se clasifican los factores generadores de valor de la información, según la Economía de la Información?

Indicación

Los puntos 1 y 3 requieren respuestas basadas de la elaboración de conclusiones por parte del alumno.

Parte II: Modelos de Explotación de SI

1. ¿Qué es una metodología de explotación? Detalle los modelos que la conforman. ¿Qué factores deben considerarse al organizar el área de explotación?.
2. Relacione y compare la propuesta de organización del área de explotación propuesta por Puigjaner con el rol de y la organización de los SI/TI que propone Robson.

Indicación:

Las respuestas a estas preguntas requieren de la elaboración de conceptos y de conclusiones por parte del alumno.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto.** "Administración de Recursos Humanos". Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- **ALVAREZ, Héctor Felipe.** "Administración. Un enfoque interdisciplinario y competitivo". Editorial Eudecor. 2004. Córdoba.
- **KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz.** "Administración. Una perspectiva global". Editorial

McGraw-Hill. 14ª edición. 2016.

- **ANDREU, Rafael, RICART, Joan y VALOR Josep. "Estrategia y Sistemas de Información".** Editorial McGraw-Hill. 2ª edición. 1996. España.
- **EDWARDS, Chris; WARD, John y BYTHEWAY, Andy – "Fundamentos de los sistemas de información"** – Editorial PRENTICE HALL – 2ª edición. 1998. España.
- **ROBSON, Wendy. "Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I". Tomo 4, Cap. 9: *Management de recursos de IS*.** Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.
- **ROBSON, Wendy. "Planteo de Estrategias Efectivas de Sistemas de Información II"- Tomo 3, Cap. 7: *Valor de la información e inversión en IS*.** Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.
- **PUIGJANER, Ramón y otros. "Evaluación y Explotación de Sistemas Informáticos" – Cap. 8: *Explotación de Sistemas Informáticos*.** Editorial Síntesis. 1995. España.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 3: Subsistema de Provisión de RRHH

Parte I. Introducción a la Administración de Recursos Humanos (ARH).

1. ¿Cuáles son los objetivos de la ARH?
2. ¿Cuáles son los cinco procesos básicos (o subsistemas) de la ARH?
3. ¿Qué es una política de recursos humanos?. Itemizar las políticas para cada uno de los procesos de la ARH.

Parte II. Subsistema de Provisión de RRHH.

1. ¿Qué procesos incluye el subsistema de provisión?. ¿Cuál es el resultado de estos procesos?
2. Diferenciar el mercado laboral del mercado de RRHH.
3. Reclutamiento:
 - a. Concepto
 - b. Diferenciar la investigación interna de la externa.
 - c. Proceso de reclutamiento
 - d. Fuentes de reclutamiento. Diferenciar reclutamiento externo del interno. Política.
 - e. Técnicas de reclutamiento.
4. Selección:
 - a. Concepto.
 - b. Selección como proceso de comparación.
 - c. Selección como proceso de decisión.
 - d. Bases para la selección: Recolección de información. Técnicas de Selección.
 - i. En el proceso de selección, ¿qué importancia tiene el diseño y/o el análisis y descripción de cargos obtenidos del proceso de aplicación?.
 - ii. ¿Cuáles son las técnicas (métodos) para seleccionar Recursos Humanos?.
 - e. El proceso de selección es una secuencia de etapas que el candidato atraviesa. hasta la admisión. ¿En qué se diferencian las principales alternativas de procesos de selección?.
5. Relacionar el reclutamiento y la selección como procesos.
6. En dichas etapas, ¿cuándo interviene el Gerente/Jefe/ Supervisor/Responsable del área que requiere la provisión?.
7. ¿Qué determina la eficiencia y la eficacia del proceso de provisión?.

Indicación:

Los puntos 1, 4.d.i.; 4.d.ii; 4.e; 5; 6 y 7 del cuestionario requieren respuestas, basadas de la elaboración de conclusiones por parte del alumno.

Los restantes puntos (2; 3 y sus subítems; 4.a; 4.b; 4.c; 4.d;) son sólo referencias a temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema Provisión y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto. "Administración de Recursos Humanos".** Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 4: Subsistema de Provisión de SW y HW

1. ¿Qué incluye el subsistema de provisión de SW y HW?. ¿Qué cuestiones deben tenerse en cuenta en la provisión?
2. Teniendo en cuenta la ubicación de SI/TI, concluya cómo afecta cada esquema de organización a las políticas y proceso de provisión de SW y HW.
3. ¿Quiénes intervienen en la provisión de SW y HW?
4. Explique la interacción entre los factores que interviene en las transferencias de costos (Figura 1 del material de estudio).
5. ¿Qué cuestiones deben considerarse antes de iniciar el proceso de provisión?
6. ¿Qué significan y qué importancia tienen los parámetros cualitativos y cuantitativos?
7. Detalle las pautas que guían la selección general del SW y HW.
8. ¿Qué ventajas y desventajas considera usted que tienen los denominados sistemas abiertos, actualmente?
9. ¿En qué radica la diferencia entre la provisión de SW y la de HW?
 - a. Determinación del enfoque del canal de provisión de SW: considere tres factores que puedan representar un impacto estratégico que determine el desarrollo interno.
 - b. ¿En qué situaciones ideales se recomienda la opción de paquetes de soluciones?
 - c. Detalle las ventajas y desventajas de adquirir un paquete estándar.
10. ¿Cuáles son las soluciones al desajuste entre las capacidades de un paquete y las necesidades organizacionales?
11. Relacione las políticas a aplicar por las áreas organizacionales en la selección de los paquetes con el análisis efectuado para responder la consigna 2 del presente cuestionario.
12. Resuma el procedimiento para evaluar paquetes estándar.
13. Describa las fuentes de provisión de HW. ¿Qué criterios deben tenerse en cuenta al momento para determinar la fuente?
14. ¿Qué es el downsizing?. Detalle sus ventajas y desventajas. ¿Cuáles son los costos implícitos de downsizing?
15. Repase los criterios para determinar la alternativa más adecuada en el rightsizing.
16. ¿En qué consiste la provisión externa de servicios de SI?. ¿Cuáles son las fuentes de este esquema de provisión?. ¿Cuál es el principio general de outsourcing?
17. ¿Qué factores deben tenerse en cuenta para el outsourcing?
18. ¿Cómo puede considerar una organización enfocar a un proveedor de servicios de SI?
19. Realice una síntesis del punto 4.3 Recursos humanos y outsourcing.
20. ¿Qué es y cuál es la importancia del RDP?. Efectúe una síntesis de cada parte del RDP.
21. Compare el proceso de provisión de RRHH con el de SW y HW.

Indicación:

Las respuestas a los puntos 2, 4, 7, 9.a, 11 del cuestionario requieren de la elaboración de conclusiones por parte del alumno. Las restantes consignas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema Provisión de SW y HW y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **Material de Estudio** elaborado por la cátedra.
- **ROBSON, Wendy. "Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I". Tomo 4, Cap. 9: Management de recursos de IS.** Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 5: Subsistema de Aplicación de RRHH

1. ¿Qué incluye el subsistema de aplicación?. Efectúe un cuadro sinóptico.
2. La empresa como un sistema de roles: concepto de rol. ¿Cuáles son las posibles discrepancias en el desempeño del rol?.
3. ¿Qué es un cargo?.
4. Diseño de cargos: componentes.
5. Elaborar un cuadro sinóptico de los tres modelos de diseño de los cargos.
6. ¿Qué es un equipo efectivo de trabajo?.
7. ¿En qué consiste la evaluación de desempeño?
8. Relacione los puntos estudiados con los enfoques estructurales para la organización de los SI y derive conclusiones.

Indicación:

Las preguntas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Aplicación de RRHH y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto.** “**Administración de Recursos Humanos**”. Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- **KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz.** “**Administración Una perspectiva global**”. Editorial McGraw-Hill. 14ª edición. 2016.
- **ROBBINS, Stephen y COULTER, Mary.** “**Administración**”. Editorial Pearson. 10ª edición. 2010. México.
- **ROBSON, Wendy.** “**Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I**”. Tomo 4, Cap. 9: **Management de recursos de IS**. Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 6: Subsistema de Aplicación de SW y HW

3. ¿Qué conforma el proceso de aplicación del SW y HW?
4. Elabore un concepto de prestaciones de un sistema informático. Elabore un concepto de rendimiento de un sistema informático.
5. Defina carga del sistema. ¿Cuáles son las dificultades que plantea la carga real de un sistema?. ¿Cuál es la solución a las mismas?
6. Dé el concepto de Evaluación de las prestaciones. ¿Qué componentes de sistema informático establecen los autores como objeto del estudio en el contexto de la evaluación?. ¿Por qué se necesita evaluar el rendimiento de un sistema informático?. Repase para qué fines se recurre a la evaluación.
7. ¿Qué debe medirse?. Detalle las variables internas y externas.
8. ¿En qué situaciones surge el problema de cómo caracterizar la carga?. ¿Qué magnitudes caracterizan la carga?
9. ¿Qué magnitudes permiten controlar el comportamiento de un sistema?. Detalle las opciones posibles para mejorar el comportamiento de un sistema informático.
10. Detalle los índices característicos de las prestaciones de los sistema batch, transaccional y por demanda (o interactivo).
11. ¿Por qué la carga de prueba es “un modelo de la carga real”? Enumere las características de un modelo de carga.
12. Detalle las características y el campo de aplicación de la representatividad de la carga a nivel físico, virtual y funcional.
13. A nivel de representar el comportamiento, ¿cuál es el criterio de aplicar para obtener un modelo válido de la carga?. ¿Qué se logra con esto?. ¿Cuál es la desventaja de aplicar esta representatividad?
14. Clasifique las cargas de test sintéticas.
15. ¿Qué es una carga de test artificial?. ¿en qué se diferencia de la sintética?
16. ¿Qué tipos de cargas de pruebas artificiales ejecutables hay?. ¿Qué tipo de cargas artificiales no ejecutables hay?
17. Respecto de la planificación de la capacidad de un SI:
 - a) Elaborar el concepto.
 - b) Qué decisiones permite tomar?
 - c) Qué información considera que necesita para planificar la capacidad de un SI? ¿Qué herramientas aplicaría para obtener esta información?
 - d) Resuma los niveles de planificación.
 - e) Sintetice las formas de cálculo de la capacidad de un sistema.
18. Compare el proceso de aplicación de RRHH con el de SW y HW.
19. Relacione el proceso de aplicación con el de provisión de SW y HW. Escriba sus conclusiones.

Indicación:

Las respuestas a los puntos 2, 16, y 17 requieren de la elaboración de conceptos y de conclusiones por parte del alumno.

Las restantes consignas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Aplicación de SW y HW y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **PUIGJANER, Ramón y otros.** “Evaluación y explotación de sistemas informáticos”. Editorial Síntesis. 1995. España.
- **ROBSON, Wendy.** “Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I”. Tomo 4, Cap. 9: **Management de recursos de IS**. Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.
- **MOLERO, Xavier; JUIZ, Carlos y RODEÑO, Miguel.** “Evaluación y Modelado del Rendimiento de los Sistemas Informáticos”. Pearson Prentice Hall. 2004. Madrid, España.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 7: Subsistemas de Desarrollo y Mantenimiento de Recursos Humanos

Parte I. Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos de SI.

1. ¿Qué procesos incluye el subsistema de desarrollo?.
2. Objetivos del desarrollo de RH.
3. ¿Cuál es el resultado de estos procesos?.
4. Aprendizaje:
Concepto.
Leyes.
5. Entrenamiento:
Concepto.
Proceso.
6. Inventario de necesidades: ¿Cuáles son los medios para relevar las necesidades de capacitación?.
7. Programación: detallar la planeación e indicar tipos de técnicas.
8. Desarrollo organizacional: investigue definiciones y elabore un concepto propio.

Indicación:

Las respuestas de los puntos 3 y 8 requieren de la elaboración de conclusiones por parte del alumno.

Las restantes preguntas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Desarrollo de RRHH y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto.** "Administración de Recursos Humanos". Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- **ALVAREZ, Héctor Felipe.** "Administración. Un enfoque interdisciplinario y competitivo". Editorial Eudecor. 2004. Córdoba.
- **Anexos complementarios y conceptos dictados por la cátedra.**

Parte II. Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos de SI

1. ¿Qué incluye el subsistema de mantenimiento?. Sintetizar cada concepto.
2. ¿Qué debe equilibrar un plan de carreras?. Describir las etapas para la elaboración de un plan de carrera.
3. ¿Cómo explica Chiavenato los siguientes conceptos y la relación entre los mismos: decisión de participar y decisión de producir?.
4. ¿Quién es el responsable en una organización de lograr el equilibrio entre incentivos y contribuciones?.(Chiavenato)
5. ¿Por qué se afirma que "en las cuestiones salariales se debe hablar de equidad no de igualdad"?.(Anexos). Sintetizar la Teoría de la Inequidad. (Chiavenato)
6. ¿Qué define la compensación?. (Chiavenato)
7. El salario, dada su complejidad, ¿de qué formas puede considerarse?. (Chiavenato)
8. ¿Cómo se compone una remuneración?. (Anexos)
9. Evaluación de puestos: ¿Qué significa?. ¿Qué herramienta o elemento suministra la información para la evaluación de un puesto?. ¿Qué factores deben considerarse?. Describir el método no analítico de

“Clasificación de cargos por categorías” y el método analítico de “Evaluación por puntos”. ¿Qué diferencias hay entre uno y otro?. ¿Cuándo aplicaría un método analítico y uno no analítico?. (Chiavenato y Anexos).

10. ¿Qué es una política salarial?. ¿Qué debe contener la misma?. (Chiavenato)
11. ¿Cuál es la diferencia entre un incentivo y un beneficio social?. (Anexos)
12. ¿Cualquier razón es suficiente para generar un beneficio social?. ¿Que otros dos principios esenciales deben aplicarse en este aspecto para implementar un beneficio o servicio social?. (Chiavenato y Anexos).
13. ¿Qué es la higiene y la seguridad?. ¿Qué importancia tienen estos factores para el recurso humano?. Analice los puntos dados en clase y considere qué cuestiones esenciales son poco tenidas en cuenta en un ambiente de trabajo de los Sistemas de Información (centro de cómputos, área de programadores, etc.) (Anexos)
14. ¿Qué son las relaciones gremiales?. ¿Qué funciones se cumplen en las mismas?. (Anexos)

Indicación:

Las respuestas a los puntos 9, 12 y 13 requieren de la elaboración de conclusiones por parte del alumno.

Las restantes preguntas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Mantenimiento de RRHH y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto. “Administración de Recursos Humanos”.** Editorial McGraw-Hill. 5ªedición. Colombia.
- **ALVAREZ, Héctor Felipe. “Administración. Un enfoque interdisciplinario y competitivo”.** Editorial Eudecor. 2004. Córdoba.
- **Anexos complementarios y conceptos dictados por la cátedra.**

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 8: Subsistema de Seguimiento

Parte I. Subsistema de Seguimiento de RRHH.

1. ¿Qué procesos incluye el subsistema de control?.
2. ¿Cuál es la diferencia entre dichos procesos?.
3. Etapas del proceso de control
4. ¿Tiene alguna relación con la Evaluación de Desempeño?
5. ¿De dónde proviene y cuál es la información que proveen los distintos subsistemas al Sistema de Información para el control?
6. ¿Qué implica la auditoría de la función de personal de los gerentes de línea?.

Parte II. Subsistema de Seguimiento de SI/TI.

1. Resuma las fases de implantación de un modelo de carga?.
2. Dé el concepto de cuello de botella. ¿Cuál es el procedimiento para solucionarlos?.
3. ¿Cuáles son las técnicas para evaluar sistemas informáticos?.
4. La Ley de Amdahl: Sintetizar el significado de la ley. ¿Qué tipo de técnica de evaluación de sistemas informáticos es? A ud., como administrador de recursos, ¿para qué le serviría el resultado obtenido al aplicar esta ley?
5. Dé el concepto de MONITOR. Detalle todas las características que el monitor debe cumplir. ¿Qué es monitorizar un sistema informático?.
6. Describa los tipos de técnica de monitorización de sistemas informáticos.
7. Analice el esquema estructural del monitor.
8. Describa la clasificación de los monitores.
9. Sintetice el funcionamiento de los monitores software. Obtenga una breve descripción sobre las consideraciones temporales planteadas por los autores respecto de este tipo de monitor.
10. Sintetice el funcionamiento de los monitores hardware.
11. ¿Cuál es la principal utilización de los monitores híbridos?.
12. Elabore un cuadro comparativo de los monitores software y de los monitores hardware según las siguientes características: Dominio de medición, Resolución e Interferencia.
13. ¿A qué dominios de administración de LAN de la OSI se aplican los monitores de redes de área local?. Repase las características del monitor de una LAN.
14. Diferencie benchmark de benchmarking. Itemice los factores que influyen en el benchmarking. ¿Qué errores pueden aparecer al aplicar benchmarking?. ¿Qué circunstancias pueden influir en los resultados de un benchmarking?.
15. ¿Cuáles son las unidades utilizadas en benchmarking?.
16. ¿Qué es un benchmark general?. Nombre algunos
17. ¿Qué puede utilizarse para evaluar computadores personales?.
18. ¿Qué es SPEC?.
19. ¿Qué es la sintonización?. ¿Cuáles son sus etapas?.
20. ¿Cuáles son las actividades de selección de la instrumentación?.
21. Cuáles son los pasos propuestos por los autores para el estudio de la sintonización.

Indicaciones:

La respuesta a los puntos 4 y 12 requieren de la elaboración de conceptos y de conclusiones por parte del alumno. Las restantes preguntas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Seguimiento de RRHH y de SI/TI y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **CHIAVENATO, Idalberto.** "Administración de Recursos Humanos". Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- **PUIGJANER, Ramón y otros.** "Evaluación y explotación de sistemas informáticos". Editorial Síntesis. 1995. España.
- **MOLERO, Xavier; JUIZ, Carlos y RODEÑO, Miguel.** "Evaluación y Modelado del Rendimiento de los Sistemas Informáticos". Pearson Prentice Hall. 2004. Madrid. España.

Aclaración: Los cuestionarios implementados por la cátedra tienen como fin facilitar al alumno la autogestión de su conocimiento y la elaboración de los esquemas temáticos. No constituyen, bajo ninguna circunstancia, las preguntas de los exámenes parciales o finales o condicionantes de los niveles de exigencia (en cantidad y calidad de contenidos y modalidad de desarrollo) en tales instancias de evaluación.

Cuestionario N° 9: Seguridad y Auditoría de Sistemas de Información

1. Conceptualizar el proceso de control de SI/TI.
2. Elabore un concepto de ambiente informático. Ejemplifique.
3. ¿Por qué se “controla” el ambiente informático?.

PARTE I. Seguridad en el ambiente informático.

4. ¿Qué cuestiones determinan el management de los SI de un modo “seguro”?.
5. ¿Qué es la pérdida de seguridad? Cuando esta ocurre, ¿cuáles son los aspectos involucrados?.
6. ¿Qué es la administración del riesgo? ¿Cómo se relaciona con la seguridad este concepto?.
7. Enumerar y sintetizar las etapas de la administración del riesgo.
8. ¿Qué es el delito informático? ¿Quiénes son los artífices del mismo y con qué modalidad operan?.

PARTE II. Auditoría en el ambiente informático.

9. ¿Qué es la auditoría de sistemas de información?.
10. ¿Qué es el control interno? Desarrolle las clasificaciones de control. Ejemplifique cada una.
11. ¿Cuáles son los tipos de prueba que se requieren en la Auditoría de SI?.
12. Para cada área de Auditoría determine:
 - a. Concepto
 - b. Funciones del Auditor
 - c. Síntesis de los elementos a auditar
13. ¿Por qué se habla de desarrollo y mantenimiento de los RRHH y no de los SI?.

Indicación:

La respuesta a los puntos 2, 3, 8 y 13 requieren de la elaboración de conceptos, de investigación bibliográfica y en Internet por parte del alumno.

Las restantes consignas se refieren temas que constituyen los conceptos principales del Subsistema de Control de SW y HW y tienen como fin establecer el orden temático desarrollado en clase y guiar el estudio de los mismos.

Bibliografía de Referencia:

- **ROBSON, Wendy.** “Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información II”. Tomo 5, Cap. 13: **Management responsable de IS.** Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.
- **PIATTINI, Mario y DEL PESO, Emilio.** “Auditoría informática: un enfoque práctico”. Editorial Alfaomega- RA-MA. 2ª Edición ampliada y revisada. Noviembre 2006.
- **LARDENT, Alberto R..** “Sistemas de Información para la Gestión Empresarial -Procedimientos, Seguridad y Auditoría”. Editorial Prentice Hall Pearson Educación. 2001. Brasil.
- **ISACA.** “Manual de Información Técnica para CISA”. 2001.
- **ECHENIQUE GARCÍA, José Antonio.** “Auditoría en Informática”. Editorial McGraw-Hill. 2ª edición. 2003. México.
- **Anexos complementarios y conceptos dictados por la cátedra.**