



Taller N° 4.1: “Provisión de RR.HH.” – Selección

Objetivo general: Comprender la finalidad, elementos y técnicas de cada etapa del subsistema de provisión de RRHH.

Objetivos específicos:

- Comprender la importancia que representa para una organización los procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Adquirir las habilidades necesarias para llevar adelante tanto un proceso de reclutamiento como de selección de personal.
- Aplicar los conocimientos para proponer una solución a un caso simulado (Método de Estudio de Casos)

Referencia Temática: *Unidad IV: La Administración de Recursos de SI/TI – Subsistema de Provisión:*

- Provisión de Recursos Humanos: Reclutamiento y Selección de personal.

Bibliografía de Referencia:

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

Modalidad de Desarrollo: Grupal y en hora de clase → Equipos designados por la Cátedra.

Fecha de Desarrollo y puesta en común: 13/08/2025

Tiempo de Elaboración del trabajo: 2 horas, a partir del aviso de la cátedra.

Recursos: Bibliografía de Referencia, Descripción y Análisis del Cargo “Asistente Jr. de Seguridad de la Información” (adjunta a esta guía), Guía del Proceso de Provisión de RRHH suministrada por la cátedra, equipo de estudio, CV de integrantes, espacio físico - dentro del ámbito de la FRRe, que permita aplicar la metodología de trabajo.

SITUACIÓN

A ud. se le ha entregado una “Guía para la Provisión del cargo de Asistentes Jr. de Seguridad de la Información” que deberá seguir el Gerente de SI/TI de una PyME del NEA, instalada en Resistencia, a los fines de conformar una *Gerencia de Seguridad de la Información*. Para ello, se adjunta la Descripción y Análisis del Cargo, a partir de la cual diseñó el aviso de reclutamiento correspondiente.

RESTRICCIÓN 1: El presupuesto autorizado para todo el proceso de provisión es muy restringido.

RESTRICCIÓN 2 - Para GRUPOS A al D: La empresa no cuenta internamente con personal que cumpla con el perfil requerido.

RESTRICCIÓN 3 - Para GRUPOS E al H: La empresa cuenta con personal interno que ha tenido formación en las tecnologías requeridas, pero no en cantidad suficiente.

CONSIGNAS

1. Seleccionar a un integrante del grupo para que cumpla el rol de “**Gerente de Sistemas**” y a otro que se desempeñe como “**Asesor de RRHH**” para el proceso en cuestión.
2. Cada uno de los restantes miembros del grupo cumplirá el rol de “**postulante**”, por lo que deberá entregar al Gerente un breve Currículum Vitae, indicando datos personales, estado académico real en la carrera, si tiene algún título de cursos oficiales (por ej: si aprobó algún curso en Cisco, cual y cuándo), si tiene experiencia laboral previa o becas de servicios desempeñadas (aplicaciones desarrolladas, proyectos en los que participó, con qué herramientas y tecnologías trabajó, etc.), cuál es su orientación. **Los datos no deben ser inventados.**
3. Aplicar el Proceso de Provisión de RRHH sugerido por la guía suministrada. (Gerente y Asesor).
4. Definir el/los seleccionados, justificando por qué.
5. Elaborar **conclusiones** respecto del Proceso de Provisión (cómo consideran los requisitos y fuentes de reclutamiento indicadas, criterios excluyentes, métodos de selección, restricciones, qué faltó, qué no fue necesario) y sobre la experiencia vivida en el grupo, no sólo desde el punto de vista del resultado de la selección, sino desde la aplicación del método de casos como metodología de aprendizaje, sin olvidar de **indicar por qué** motivos fueron elegidos quienes desempeñaron el rol de Gerente y de Asesor.
6. Redactar una síntesis sobre los puntos 1, 2, 4 y 5.
7. Exponer la experiencia a la hora establecida por la cátedra.

Descripción y Análisis del Cargo

Cargo: Asistente Jr. de Seguridad de la Información

Sección: Gerencia de Seguridad de la Información

Nivel del Cargo: Operativo

Dependencia: Gerente de Seguridad de la Información

Autoridad/Supervisión: No posee.

Relaciones laterales: Admin. de BD, Admin. de Sistemas (servidores), Admin. De Redes, Equipos de Desarrollo.

Resumen: Participar del diseño, implementación y mantenimiento de una política de seguridad integral con el objetivo de resguardar toda la información de la compañía, asistiendo al Gte. De Seguridad de la Información.

Entre sus competencias está:

Colaborar con el Gerente de Seguridad de la Información en la evaluación de riesgos y, basado en los mismos, diseñar, poner en ejecución y mantener políticas, medidas y sistemas de seguridad informática para la Organización.

Descripción del cargo:

- Participar en la evaluación de riesgos de seguridad informática.
- Monitorear los sistemas de gestión de información y eventos de seguridad (SIEM).
- Analizar alertas y logs de seguridad.
- Asistir en la gestión de incidentes de seguridad.
- Asistir a los desarrolladores en la solución de vulnerabilidades.
- Realizar escaneos de vulnerabilidades y reportarlas adecuadamente.
- Colaborar en la documentación de procedimientos y políticas de seguridad.

Análisis del cargo

Requisitos intelectuales:

- Educación formal: Graduado o estudiante avanzado de Ingeniería informática o en Sistemas de Información, licenciaturas en sistemas o computación, o carreras afines.
- Conocimientos fundamentales:
 - Conceptos básicos de redes (TCP/IP, DNS, DHCP), sistemas operativos (Windows, Linux), y la arquitectura de la web (HTTP, HTTPS).
 - Seguridad de red: conocimientos sobre firewalls, VPNs y la detección de intrusiones.
 - Conocimientos sobre vulnerabilidades comunes (como las del OWASP Top 10) y los métodos básicos para identificarlas.
 - Herramientas de seguridad para escaneo de vulnerabilidades y monitoreo, como Nmap, Wireshark, y Metasploit (en un entorno controlado).
- Conocimientos preferentes:
 - Conocimientos básicos sobre metodologías de gestión de riesgos de seguridad informática.
 - Conocimientos sobre normativas aplicables a la seguridad de sistemas de información (ISO 27001, COBIT, etc.).
- Experiencia previa: no se requiere.
- Habilidades blandas
 - Capacidad de aprendizaje: proactividad, curiosidad y predisposición a aprender constantemente.
 - Atención a los detalles.
 - Resolución de problemas.
 - Buena comunicación oral y escrita, tanto con colegas como con personas con menos conocimientos técnicos.
 - Trabajo en equipo.
 - Ética y discreción.

Requisitos físicos:

- Esfuerzo físico: resistencia a la fatiga física por estar sentado por largos períodos de tiempo.

Responsabilidades implícitas:

- Confidencialidad en el uso de la información adquirida para llevar a cabo su trabajo.
- Discreción con respecto a los proyectos en los que participe.

Condiciones de trabajo:

- Ambiente: propio de un gabinete informático. Eventualmente deberá conformar equipos interfuncionales.
- Riesgos: posible fatiga visual debido a largas exposiciones frente a monitores de computadoras.