

FABRICACIÓN Y DESARROLLO

Control de Accesos y Visitas

Control de Tiempo y Asistencia

Molinetes y Credencialización



CASO:

“Modernizando al Estado Argentino con Controles de Acceso y Asistencia”

AÑO 2018





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
2018

FABRICACIÓN Y DESARROLLO

Control de Accesos y Visitas

Control de Tiempo y Asistencia

Molinetes y Credencialización



Proyectos

Públicos

**GANADORES**  
**2018**  
**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

1

LUGAR

**Avellaneda Safe City**  
SECON Security Concept SA  
**Argentina**

2

LUGAR

**Contectándonos México**  
Conectándonos México  
**México**

3

LUGAR

**Modernizando al Estado Argentino con controles de acceso y asistencia**  
Intelektron  
**Argentina**



## Resumen Ejecutivo

Gracias a la aplicación de un sistema de control biométrico, detectaron casi 200 “ñoquis”<sup>1</sup> en Diputados...

Titulares como éste, han aparecido en diferentes medios de la Argentina, tanto en los medios gráficos como en la televisión.

Intelektron, fabricante argentino de soluciones de Control de Acceso y Asistencia con casi 27 años de trayectoria, ha desarrollado un proyecto con un conjunto de soluciones, con las cuales diversos organismos públicos a nivel nacional comenzaron a controlar no sólo accesos y visitas, sino también asistencia de sus funcionarios.

La implementación de la biometría para grandes dotaciones (en algunas de las implementaciones se superan las 10.000 huellas), ha sido el apoyo tecnológico necesario para evitar los fraudes que hasta hace poco tiempo atrás, se observaban en diferentes organismos: que se envíe a una persona a marcar por uno brindándole una tarjeta, realizar la firma con información falsa en un simple listado de presentismo, o simplemente ignorar el presentismo por falta total de control.

El Ministerio de Modernización Nacional de la República Argentina, con firme decisión de modificar esta pauta cultural adversa, decidió licitar un Sistema Integrado de Control de Tiempo y Asistencia, Accesos, Visitas, Pasarelas Ópticas y CCTV, e Intelektron fue la empresa elegida para brindarles la solución final con la cual administran a miles de personas en las distintas dependencias que ya están integradas y las que se siguen sumando.

Asimismo, otros organismos de la Administración Pública Nacional (Jefatura de Gabinete de Ministros, Biblioteca Nacional, Ministerio de Desarrollo, y otros), la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (Poder Legislativo), y el Ministerio Público Fiscal (Poder Judicial), se han sumado a esta propuesta para la Modernización del Estado, que derivará en una profesionalización de RR.HH., el reconocimiento del personal cumplidor, y la desvinculación de los falsos empleados que no concurren, derivando todo esto en mayor eficiencia y su consecuente disminución de costo para la sociedad.

Este proyecto ha requerido no sólo la integración de gran cantidad de dispositivos y software de Seguridad Electrónica, sino también el desarrollo de integración con sistemas propios del Estado, y la adaptación de las soluciones a medida de las necesidades que día a día se van presentando, desarrollo que desde hace ya más de 3 años contando todos los organismos, viene realizando Intelektron con sumo éxito y con la satisfacción plena de cada interesado.

La Administración Pública Nacional (APN) ha emitido una regulación a través de la cual todos los organismos dependientes, deberán procurarse una solución homologada por el Ministerio de Modernización, para seguir los pasos de su órgano rector, siendo los pasos en estos organismos, el puntapié inicial de una revolución de la Seguridad Electrónica en el Estado Argentino, que redundará seguramente en un estado más eficiente, produciendo un hecho inédito en nuestro país ya que nunca, en toda su historia, se había hecho un control de horario de sus empleados con este nivel de confiabilidad y prestaciones.

<sup>1</sup> Empleado público que, por tener influencia política, no concurre a su lugar de trabajo, pero cobra regularmente su salario.



## Contenido

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1   | Asesoramiento y Anteproyecto .....  | 5  |
| 1.1   | Marco Temporal y Coyuntural .....   | 5  |
| 1.2   | Los Organismos, sus Perfiles y sus Necesidades .....                                  | 5  |
| 1.3   | La Topología y Alcance Geográfico del Sistema .....                                   | 7  |
| 1.4   | Áreas de Usuario, Coincidencias y Diferencias .....                                   | 7  |
| 2   | Integración de Sistemas .....   | 8  |
| 2.1   | Integración de Control de Accesos, Visitas, Tiempo y Asistencia, Comedor y CCTV ..... | 8  |
| 2.2   | Integración con Sistemas Propios del Estado .....                                     | 8  |
| 2.3   | Integración con el SARHA .....  | 8  |
| 2.4   | Integración con el Sistema de RRHH "COTO" .....                                       | 9  |
| 2.5   | Potencialidad por Credenciales Inteligentes iCLASS .....                              | 9  |
| 2.6   | Integración con CCTV y otros Sistemas de Seguridad Electrónica .....                  | 10 |
| 3   | Innovación Tecnológica .....  | 10 |
| 3.1   | Desarrollo de Fabricación Propia .....  | 10 |
| 3.2   | Desarrollos Especiales para el Proyecto .....   | 11 |
| 3.3   | Tecnología Biométrica Utilizada .....   | 11 |
| 3.4   | Tecnología RFID Utilizada .....   | 12 |
| 4   | Ejecución del Proyecto y Calidad de la Instalación .....                              | 12 |
| 4.1   | Planeamiento, Etapas y Mejores Prácticas .....  | 12 |
| 4.2   | Adaptaciones Situacionales y Dificultades Que Superar .....                           | 13 |
| 4.3   | Calidad de Instalación y Materiales .....   | 14 |
| 5   | Contribución a la Seguridad de las personas, propiedades y bienes .....               | 14 |
| 5.1   | El impacto en la seguridad de las personas .....                                      | 14 |
| 5.2   | El impacto en la seguridad de las propiedades y bienes .....                          | 14 |
| 6   | Aspectos Normativos .....   | 15 |
| 6.1   | Normas Locales .....  | 15 |
| 6.2   | Normas Internacionales .....  | 15 |
| 6.3   | Desarrollo Normativo propio de la Administración Pública Nacional .....               | 15 |
| 6.4   | Beneficios Económicos para el Estado .....  | 16 |
| 6.5   | Beneficios Económicos para el Personal .....  | 16 |
| 7   | Beneficios e Impacto para la Sociedad .....   | 17 |
| 7.1   | Modernización del Estado .....  | 17 |
| 7.2   | El Cambio Cultural Local .....  | 17 |
| 8   | Contribución a la Industria de la Seguridad en Latinoamérica .....                    | 17 |
| 8.1   | Asociaciones Estratégicas con Proveedores y Distribuidores .....                      | 17 |
| 8.2   | Valor como Caso de Estudio .....  | 17 |
| 8.3   | El Impacto del Ejemplo a Nivel Provincial y Municipal .....                           | 18 |
| 8.4   | El Potencial Impacto a Nivel Latinoamérica .....                                      | 18 |
| 8.5   | El Cambio Cultural Regional .....   | 18 |
| 9   | Repercusiones y Opiniones .....   | 18 |
| 9.1   | Notas en los Medios Gráficos y Televisión .....                                       | 18 |
| 9.2   | Opiniones de Administradores "Dueños" de la Solución .....                            | 19 |
| 10  | Futuras Ampliaciones y Proyectos en Curso .....                                       | 22 |
| Anexo A: Proyectos en Imágenes, Planos y Gantt's .....    |   | 23 |
| Ministerio de Modernización Nacional .....                |   | 23 |
| Proyecto Honorable Cámara de Diputados de la Nación ..... |   | 28 |
| Proyecto Biblioteca Nacional Mariano Moreno .....         |   | 31 |
| Anexo B: Notas en los Medios .....                        |   | 34 |
| Anexo C: Ficha Técnica de la Integración con SARHA .....  |   | 50 |
| Anexo D: Resolución 204-E/2017 .....                      |   | 55 |



## 1 Asesoramiento y Anteproyecto

### 1.1 Marco Temporal y Coyuntural

En el año 2016, el proyecto de Modernización del Estado Nacional Argentino comienza a tomar forma, siendo uno de sus componentes significativos, y con gran peso en la opinión pública, el Control de Tiempo y Asistencia, debido a que, en Argentina y posiblemente en muchos otros países de Latinoamérica, la eficiencia general del Estado y el costo alto costo laboral de empleados públicos, en opinión de muchos no se traduce en servicios acordes que retornen estas inversiones a los contribuyentes.

En particular, el propio Ministerio de Modernización, dependiente de Presidencia de la Nación, comienza a través de consultas, a solicitar asesoramiento a nuestra empresa y otros colegas, para luego, a través de un proceso licitatorio realizar la compra del proyecto, proceso en que ganamos con la mejor oferta técnico-económica, y que al verse rápidamente los resultados logrados, fue el puntapié de partida, que luego seguiría con otros organismos de la Administración Pública Nacional, gracias a un reglamento<sup>2</sup> que generó este Ministerio, cuya autoridad le permite exigir a todos los organismos dependientes (alrededor de 200), la implementación de sistemas biométricos para el control de su personal. Además, y coincidente con esta propuesta, el Poder Legislativo coincidió en tiempo e intención, buscando implementar una solución prácticamente idéntica, siendo su mayor exponente la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, quienes al igual que el Ministerio de Modernización, licitó un proyecto similar, controlando a más de 8.000 personas, y también integrando diferentes rubros de la Seguridad Electrónica, para el cual también eligió a solución de Intellektron.

### 1.2 Los Organismos, sus Perfiles y sus Necesidades

Los organismos principales inicialmente asociados al proyecto son:

- **Ministerio de Modernización Nacional**<sup>3</sup>: este organismo, con alrededor de 1.500 personas, comenzó requiriendo en el proyecto la integración de Control de Tiempo y Asistencia, Control de Accesos, Control de Visitas, Pasarelas Ópticas y CCTV. Un requisito fundamental, la implementación de identificación combinando biometría por huellas y proximidad del tipo iCLASS. Al comienzo del proyecto, un edificio principal a metros de la conocida Plaza de Mayo, en Av. Pres. Roque Sáenz Peña 511, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; para luego sumar al proyecto otros tres edificios. Cuentan con 28 relojes<sup>4</sup> de huella + proximidad inteligente, con 4 más a instalar en breve, con uso mixto para control de accesos y asistencia. 2 pasos de pasarelas ópticas<sup>5</sup> con pasillos de vidrio iluminado y sus controles de acceso incluidos. 4 licencias de cada sistema: Asistencia<sup>6</sup>, Accesos<sup>7</sup> y Visitas<sup>8</sup>, e integración con el SARHA<sup>9</sup> y el Sistema "COTO". Luego, cuenta con un sistema de CCTV totalmente digital, combinando cámaras de tecnología HIKVISION, DAHUA y AXIS, con más de 25 cámaras en el interior del edificio principal, y 5 en su perímetro, con grabación permanente y accesibilidad remota.



<sup>2</sup> Ver [Resolución 204-E/2017](#).

<sup>3</sup> Ver Imágenes y Planos del [Ministerio de Modernización](#).

<sup>4</sup> Reloj de Tiempo y Asistencia REI IN-2, ver [ficha técnica](#).

<sup>5</sup> Pasarela Óptica PAS-1000, ver [ficha técnica](#).

<sup>6</sup> REIWin Enterprise, módulo de Tiempo y Asistencia de la Suite INWin, ver [ficha técnica](#).

<sup>7</sup> APIWin Enterprise, módulo de Control de Accesos de la Suite INWin, ver [ficha técnica](#).

<sup>8</sup> VISWin Enterprise, módulo de Control de Visitas de la Suite INWin, ver [ficha técnica](#).

<sup>9</sup> Integración con el Sistema de Recursos Humanos de AFIP, ver [ficha técnica](#).





- **Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN)<sup>10</sup>:** con una dotación aproximada de 8.000 personas, el proyecto inicial comenzó combinando Control de Tiempo y Asistencia a través de 25 relojes, Control de Accesos con más de 25 puntos controlados, con 13 licencias de Control de Visitas, 15 licencias de Control de Accesos y 7 de Control de Tiempo y Asistencia, 12 pasos por Molinetes<sup>11</sup> de Aspas Abatibles Automáticas, 10 pasos de Pasarelas Ópticas, 3 puertas para personas con movilidad reducida, CCTV, Control de Comedor<sup>12</sup> y Control Vehicular con Barreras. Comenzando el proyecto en el Anexo "A" ubicado frente al Congreso Nacional, ubicado en Riobamba 25, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; extendiéndose luego tanto al propio edificio del Congreso, como a otros anexos. En la actualidad, está en curso un proyecto de ampliación que aumentará el proyecto inicial en un 40% sumando diferentes sedes.
- **Biblioteca Nacional Mariano Moreno<sup>13</sup>:** con más de 2.000 personas, el edificio está en la calle Agüero 2502, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Consta de 9 pasos por molinetes de aspas abatibles automáticas, con relojes biométricos y de proximidad, 1 reloj biométrico enrollador, e integrando 11 licencias de Tiempo y Asistencia, 3 de Control de Accesos, y 8 licencias de Control de Visitas, con más de 300 visitantes diarios.



Parte del proyecto también, hay una importante cantidad de organismos donde ya se implementó o están en ejecución, entre los que destacamos:

- **Ministerio de Cultura de la Nación:** proyecto enfocado en Tiempo y Asistencia, cuentan con más de 3.000 empleados en diferentes sedes en toda Argentina, e incluye 79 relojes de huella + proximidad inteligente a nivel hardware, y 5 licencias del software de Tiempo y Asistencia, integrados al SARHA. El proyecto se encuentra muy próximo a finalizar.
- **Dirección de Ayuda Social para el personal del Congreso de la Nación (DAS):** con más de 800 personas en su edificio en Adolfo Alsina 1825, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a través de 4 relojes de huella + proximidad inteligente, y 5 licencias de software de Tiempo y Asistencia integradas con el SARHA, logran una eficiente administración.
- **Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación:** organismo ubicado en Av. Pres. Julio A. Roca 782, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuenta con una instalación de 6 molinetes (torniquetes) con sus controles de acceso, 8 relojes de personal más 1 enrollador, la integración de todos los productos de software: 15 licencias de REIWin, 3 de APIWin, y 4 de VISWin, y el PortalWeb para Interacción con empleados.
- **Ministerio Público Fiscal, Poder Judicial de la Nación:** controlan todas sus sedes con más de 3.500 personas, con 23 relojes de huella + proximidad, 14 equipos de controles de acceso y 12 licencias del software, más 16 licencias para Control de Visitas, y 12 licencias para Control de Tiempo y Asistencia.
- **Armada Argentina:** tanto en su edificio principal en Av. Comodoro Py 2055, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como en una gran cantidad de sedes en diferentes puntos de la Argentina, está en curso de implementar el proyecto con un total de alrededor de 300 equipos para Tiempo y Asistencia, con licencias de software para su administración, e integración con el SARHA. Las primeras bases en implementación son la General Belgrano y Zárate.

Y así como estos, otra gran cantidad de ejemplos ya tienen implementado o están en proceso licitatorio para actualizar sus sistemas, como el Hospital Naval, el Ministerio de Transporte, el Registro Nacional de las Personas, el Ministerio de

<sup>10</sup> Ver Imágenes y Planos de la [Honorable Cámara de Diputados de la Nación](#).

<sup>11</sup> Molinete MOL-1000, denominado también Torniquete según la región, ver [ficha técnica](#).

<sup>12</sup> Control de Comedor con Reloj REI IN-2 Comedor, ver [ficha técnica](#).

<sup>13</sup> Ver Imágenes y Planos de la [Biblioteca Nacional Mariano Moreno](#).



Ambiente y Desarrollo Sustentable, el Ministerio de Desarrollo Social, la Comisión Nacional Aeroespacial, la Biblioteca del Congreso, etc.

### 1.3 La Topología y Alcance Geográfico del Sistema

Cada organismo tiene en su Sede Central y de manera centralizada, el control integrado de las funciones de Control de Tiempo y Asistencia y, en general, también el Control de Accesos, aunque en algunos casos este último se encuentra descentralizado para su control local. El Control de Visitas, siempre se encuentra administrado localmente en cada ambiente controlado.

A nivel bases de datos, cada organismo tiene su propio catálogo (base de datos) independiente, pero que centraliza los datos de sus diferentes dependencias. Sin embargo, en los organismos dependientes de la Administración Pública Nacional, se encuentra en desarrollo una interfaz hacia un sistema integrador de la información resultante, temporalmente bajo el nombre de Sistema de Recursos Humanos COTO, que estará bajo el control del Ministerio de Modernización y un ente específico, que es la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), desde el cual podrán controlar transversalmente a todos los recursos humanos de cualquiera de los organismos dependientes. Si bien inicialmente las bases de datos estuvieron alojadas en servidores propios de cada organismo, ubicados en la Sede Central o en algún edificio dependiente, actualmente estamos colaborando para su migración a un Data Center de Empresa Argentina de Soluciones Satelitales Sociedad Anónima (ARSAT), dependiente del Ministerio de Modernización.

A nivel geográfico, todas las sedes centrales de los organismos nacionales se encuentran dentro del ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en algunos casos, como el Ministerio de Cultura, con dependencias en diversos puntos de la República Argentina.

### 1.4 Áreas de Usuario, Coincidencias y Diferencias

Teniendo estos organismos tamaños significativos, como cientos o miles de usuarios controlados, se encuentran reflejadas diferentes áreas de usuarios requerentes del sistema, siendo las principales:

- **Recursos Humanos:** son quienes administran al personal, y desde el punto de vista de la Seguridad Electrónica realizan el Control de Tiempo y Asistencia, para su posterior liquidación de haberes (nómina salarial).
- **Infraestructura (incluye Seguridad):** en estas áreas, controlan tanto la parte edilicia, como en relación con la Seguridad Electrónica, todos los subsistemas relacionados con la Seguridad y el Control, como el Control de Accesos, Control de Visitas, Control Vehicular, Molinetes y Pasarelas, Alarmas, Control de Incendios y CCTV.
- **Sistemas:** en ocasiones dependientes del área de Infraestructura, son quienes regulan y establecen los requerimientos y forma de interconectividad, indican el tipo y alojamiento de la Base de Datos, administran los permisos de usuario, protegen a los sistemas desde el punto de vista tanto de la seguridad informática como de los resguardos, y en ciertas ocasiones brindan un soporte interno de “primeros auxilios” sobre los sistemas controlados.
- **Compras:** realizan los requerimientos iniciales de indagación, confeccionan los pliegos para los actos licitatorios, y posteriormente ejecutan la licitación y realizan las compras puntuales que se vayan requiriendo para el mantenimiento y crecimiento modular del sistema.

Las áreas de usuario “dueñas” del sistema, principalmente son Recursos Humanos y Seguridad (como función propia del área de Infraestructura), quienes sin dudas tienen como coincidencia la necesidad de controlar a las personas, aunque los primeros sólo al personal propio, y los segundos, a todo ingresante a las dependencias, ya sea propio o visitante. Otra coincidencia, es la voluntad de reducir la cantidad necesaria de medios de identificación, procurando la utilización de una







la liquidación de sus haberes (nóminas salariales). Sin embargo, debido a la potencia y prestaciones, se tomó como software de base para el uso en la mayoría de las organizaciones del Estado Nacional, y es así como hoy todas las organizaciones nombradas lo tienen ya implementado o están en curso de su implementación.

En la primera etapa de integración, a través de una vista sobre la base del SARHA, se logró la sincronización de todo el personal del organismo, siendo necesario únicamente que luego de creado un legajo (registro de personal), se indicaran los datos faltantes en el Sistema de Asistencia. Incluso en el sincronizador, denominado IN-SARHA, se incluyó la posibilidad de definir perfiles de acceso y horarios asociado a un determinado grupo o jerarquía, de tal manera de sistematizar lo más posible la incorporación de nuevo personal a la base, sin necesidad de intervención humana posterior, salvo para casos particulares donde su administración difiriera del estándar de su área o jerarquía.

En una segunda etapa, se incorporó la importación de motivos de ausentismo imputadas a través de SARHA, proceso que, por cuestiones de procedimientos del Estado, debe realizarse en dicho sistema.

En una tercera etapa, se realizaron modificaciones dentro del sistema, de modo de poder no sólo agrupar al personal según su sector, tipo de personal y categoría, sino que se incrementó el nivel de profundidad de agrupamiento para poder reflejar la compleja estructura jerárquica de estos organismos, con sus múltiples secretarías, subsecretarías, direcciones, jefaturas y subáreas, de modo de facilitar la administración y posterior filtro en los informes, así se puede segmentar y agrupar la información para lograr estadísticas que reflejaran la estructura e intereses del organismo.

En el presente, se está avanzando en una cuarta etapa, donde la información resultante del Sistema REIWin, referente a la cantidad y tipo de horas trabajadas y no trabajadas por cada persona para su posterior liquidación salarial, sea transferida directamente a la base de datos del SARHA, sin necesidad de intervención humana (actualmente se realiza con un archivo de intercambio que es luego importado).

## **2.4 Integración con el Sistema de RRHH “COTO”**

En el presente, estamos colaborando con la integración del Sistema de RRHH REIWin, con un Sistema en Desarrollo por parte de la empresa COTO, quienes por un convenio con el Ministerio de Modernización están desarrollando un producto que tomará la información provista por cada organismo dependiente, para centralizarla y permitirle a los funcionarios de alto nivel jerárquico relacionados con el control de personal de la Administración Pública Nacional obtener información consolidada y generar estadísticas comparativas, y así identificar las oportunidades de mejora en este aspecto en todo el Estado Nacional dependiente del Poder Ejecutivo. En estrecha colaboración con los desarrolladores de COTO, somos la primera empresa en generar esta interfaz, que luego generará un estándar a cumplir por cualquier otro sistema a integrar.

## **2.5 Potencialidad por Credenciales Inteligentes iCLASS**

Otro punto clave para la integración futura con otros sistemas, es la implementación de tecnología HID iCLASS: al momento de realizar el asesoramiento previo a la licitación, se sugirió optar por esta tecnología por muchas razones: la seguridad de la tecnología, la calidad y duración de todos sus componentes, el respaldo de HID como líder internacional del rubro y, en relación al punto de integración, la gran versatilidad que permitirá contar con una credencial que no sólo se utilice para el Control de Accesos, Visitas y Asistencia, sino que además facilite la futura utilización del mismo medio de identificación como monedero electrónico para máquinas expendedoras de bebidas y comidas (Vending), administración de fotocopiadoras, y otros usos, como el que se plantea en la Biblioteca Nacional, donde se utilizará integrada a un sistema de alquiler de libros llamado ALEPH (Automated Library Expandable Program Hebrew), de origen israelí, para los investigadores frecuentes, utilizando con conversos de Intelektron denominado MC-100, que convierte la salida Wiegand



del lector en una salida USB, que puede o bien emular un teclado, o emular un puerto serie que genera un evento ante el cual reacciona un programa, permitiendo evitar cargas de datos manuales.

## 2.6 Integración con CCTV y otros Sistemas de Seguridad Electrónica

Además de la integración básica a nivel electrónico (por contacto seco) con otros sistemas, con el Control de Alarmas, el Control de Incendios, y CCTV, actualmente se encuentra en desarrollo la interacción directa entre la Suite INWin y un sistema de CCTV, a través de los protocolos ONVIF.

## 3 Innovación Tecnológica

### 3.1 Desarrollo de Fabricación Propia

De todos los sistemas nombrados en el proyecto, la mayor parte de los componentes son de desarrollo propio de Intelektron, tanto a nivel hardware como software. Entre estos componentes, podemos detectar a los Relojes de Tiempo y Asistencia REI IN-2 de Huella + Proximidad iCLASS, los Controles de Acceso API-4000 (placas Base y Expansiones), los Lectores de Huella LHBIO, los conversores MC-100<sup>15</sup>, los Molinetes (torniquetes) MOL-1000, las Pasarelas PAS-1000, Puertas Automáticas de Vidrio para Personas con Movilidad Reducida, y una gran cantidad de elementos complementarios, como el buzón para visitas, con el cual al retirarse una visita simplemente deposita su credencial en el buzón dentro del cuerpo de la pasarela o molinete, se le libera el paso, se recupera la credencial, y se le da de baja del Sistema de Visitas automáticamente, en total sincronización con el Sistema de Control de Accesos.



Un punto clave de los equipos desarrollados, es su altísima confiabilidad, donde a través de sucesivas mejoras se ha logrado no sólo una electrónica sumamente confiable y resistente inclusive a una alimentación deficiente, sino que a nivel firmware (el software interno del equipo), se ha logrado que su administración y métodos de descarga eviten la pérdida de datos, algo que sería sumamente grave en cualquier organización, y que lamentablemente todavía se detecta en equipos de bajo costo que no refuerzan a este proceso clave. Incluso, nuestros equipos han sido homologados por importantes organismos públicos y empresas privadas, como supermercados conocidos internacionalmente. Todo esto, junto a la administración vía WebServer disponible para el uso del personal de Sistemas y Soporte, y los SDK (Kits de Desarrollo de Software) disponibles para los Desarrolladores de los organismos (como el caso del Ministerio de Transporte de la Nación, quienes se encuentran desarrollando una interfaz directa para manejar a los equipos desde su propio sistema), son elementos de suma importancia para asegurar estabilidad y extensibilidad de la funcionalidad.

A nivel Software de Desarrollo propio, se ha implementado la suite integrada INWin, que consta principalmente de tres grandes módulos: REIWin, para Tiempo y Asistencia; APIWin, para Control de Accesos; y VISWin, para Control de Visitas. Además, en algunas de las implementaciones se han sumado módulos específicos, como el Portal del Empleado, el cual permite vía Web observar marcaciones propias, justificar ausencias, llegadas tarde y falta de marcaciones, e incluso solicitar capacitación, indicar cambios de domicilio, pedir días de estudio o vacaciones, etc. Otro módulo incluido en algunas implementaciones es el API Central, con el cual es posible centralizar las decisiones de marcación o paso, convirtiendo a

<sup>15</sup> Ver [ficha técnica](#).





cada dispositivo en un nodo “esclavo”, que informa y solicita a un servidor central la respuesta al estímulo y, en caso de alguna interrupción del vínculo, funciona en un modo “desatendido”, en base a una funcionalidad de emergencia a través de listas blancas (prehabilitación de medios de identificación y esquema de franjas horarias).

### 3.2 Desarrollos Especiales para el Proyecto

Sumado la suite de productos, se sumaron los desarrollos puntuales anteriormente nombrados, como el IN-SARHA para vincular a esta Suite con el principal sistema relacionado, así como otras sincronizadores que permitieron puntualmente la interacción con Sistemas previos.

Entre las reformas de software principales: se desarrollaron gran cantidad de informes específicos con el formato y datos necesarios para una adecuada gestión; se modificó la estructura de la base de datos y la interfaz gráfica para poder soportar el esquema organizacional jerárquico de estos organismos; se optimizaron procesos que demandaban tiempos exorbitantes debido a la gran cantidad de personal controlado, logrando una disminución en los cuellos de botella de alrededor del 70%; y se continua trabajando para optimizar y reducir la operatoria del personal de Recursos Humanos, de modo que puedan destinar su tiempo a tareas de mayor valor agregado, evitando en lo posible tareas rutinarias.

A nivel infraestructura, se necesitaron varios desarrollos a medida para cada implementación, desde bretes de acero (cierres de paso en acero y vidrio templado), hasta plataformas especiales para no dañar los pisos de ciertos edificios de carácter histórico amurando molinetes, pedestales, e incluso elementos especiales para colocar a los relojes de tiempo y asistencia embutidos en ciertas paredes.

A nivel estético y funcional, para estos proyectos se desarrolló una mejora en las Pasarelas Ópticas, para no sólo contar con la señalización inteligente a través de pictogramas LED de tres estados (azul para reposo / paso preparado; verde para paso habilitado; rojo para paso negado), sino que, con la incorporación de cristales iluminados por LED en los pasillos con los logos de cada organismo, se logró iluminar el pasillo brindando estética, funcionalidad, y jerarquía a cada paso.

### 3.3 Tecnología Biométrica Utilizada

Intelektron, como desarrollador y fabricante de sus propios equipos y software, se ha apoyado en distintos proveedores de excelencia para la provisión de ciertos componentes de identificación, siendo la biometría uno de los puntos clave y más diferenciadores: existe actualmente una gran variedad de oferta de equipos biométricos por huella, rostro y otros medios, pero pocos de ellos son realmente adecuados para grandes dotaciones, por más que en las especificaciones indiquen que soporten una determinada cantidad de templates biométricos.

Es por este motivo que hemos elegido a Suprema, empresa de Corea del Sur, como nuestro proveedor estratégico para los sensores OEM que incluimos en nuestros equipos. Suprema se distingue a nivel mundial por ganar un sinfín de competencias donde con sus algoritmos biométricos obtienen siempre los primeros puestos. Un punto totalmente clave es reducir a una probabilidad insignificante la falsa aceptación, es decir, que el sensor identifique a una persona incorrectamente; sin que esto aumente significativamente al falso rechazo, es decir, que el equipo por ser tan exigente en cuanto a la cantidad de coincidencias de minucias (puntos distintivos de un perfil biométrico), no valide a una persona habilitada. Estos sensores, con su gran calidad y prestaciones, y que no requieren del cambio de ningún tipo de parte del sensor salvo por alguna rotura o daño intencional, permiten que los modos de identificación (1:N, se compara la huella introducida contra toda la base) y de verificación (1:1, se compara la huella contra las huellas específicas pertenecientes a una determinada persona que previamente indica con una clave o credencial quién es), funcionen de manera simultánea y permitan mejorar considerablemente el resultado final, donde estadísticamente una enorme proporción (alrededor del 98%) se identificará,



y una pequeña proporción del personal deberá previamente indicar su identificación para así hacer más tolerante a la comparación por verificación. Los propios organismos, en datos recientes, indican que sólo tienen problemas para enrolar en 1 caso de cada 400 personas, situación generalmente debida a una condición física particular, y solucionada mediante la marcación alternativa con una credencial de proximidad.

Estos sensores cuentan además con un sistema adaptivo, con el cual al encontrar una huella mejor que la enrolada, la toman como nuevo parámetro para el futuro, logrando así que el sistema mejore y se optimice día a día. Un correcto enrolamiento, donde no sólo se tome la muestra para generar el template, sino que además se entrene a la persona para el correcto uso posterior, es sin dudas un punto sumamente importante para lograr una implementación exitosa y rápida; y el otro punto clave, es por supuesto disponer de tecnología adecuadamente dimensionada para las exigencias a las cuales estará expuesta.

En la mayoría de los organismos se han implementado sensores que soportan hasta 9.500 templates, y en algunos de ellos, como en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, fue necesario integrar sensores ampliados de hasta 25.000 templates. Cabe aclarar que siempre es recomendable enrolar a más de un dedo, en lo posible, de manos diferentes, para contar con un plan B en caso de que ocurra algún evento que no permita el uso habitual de la huella más habitualmente utilizada.

### 3.4 Tecnología RFID Utilizada

Como se ha explicado en puntos anteriores, y siendo estas organizaciones de gran tamaño y con necesidades de prestaciones, seguridad y estabilidad considerables, se ha optado por apoyarnos en otro proveedor estratégico, que es HID, con quienes tenemos una relación histórica, ya que Intelektron fue la primera empresa en introducir la tecnología HID en Argentina. Y dentro de las posibilidades existentes, se ha optado por utilizar la proximidad inteligente, con RFID iCLASS, utilizando lectores iCLASS R10 para los controles de Acceso, y lectores iCLASS OEM 75 para incorporar dentro de nuestros equipos de Tiempo y Asistencia.

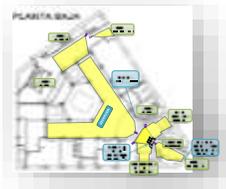


Actualmente estamos trabajando con el apoyo de HID para incorporar tecnología SEOS, que no sólo nos permitirá leer credenciales iCLASS y Mifare (13.56 MHz), sino también todas las restantes de 125 KHz (HID Prox, Indala, EM y otras), e incluso la futura identificación por NFC y por Bluetooth con aplicaciones en el celular.

## 4 Ejecución del Proyecto y Calidad de la Instalación

### 4.1 Planeamiento, Etapas y Mejores Prácticas

Las instalaciones e implementaciones en estos organismos tuvieron dos formatos diferenciados: el primer tipo, en el cual asesoramos junto con otros colegas antes de que se preparara el licitatorio, y un segundo tipo donde el proceso comenzaba analizando el requerimiento y haciendo las visitas técnicas. Si bien las etapas iniciales son diferentes, en ambos casos se debió relevar las instalaciones, evaluar las necesidades, contemplar las posibilidades y limitaciones en cuanto a dónde y cómo instalar, así como por dónde pasar el cableado de alimentación y el de datos, para entonces a partir de ese relevamiento realizar los cálculos de flujos de personas, y poder así dimensionar las cantidades de equipamiento y licencias de software necesarias. Luego, se generaron planos de instalación, y a posterior los diagramas de Gantt



que permitieran realizar un seguimiento preciso del proyecto, establecer hitos de control, detectar desviaciones, y permitir cuando fuera necesario reprogramar tareas.

## 4.2 Adaptaciones Situacionales y Dificultades Que Superar

Fue habitual en este tipo de proyectos, encontrar situaciones donde las necesidades planteadas en la licitación luego no coincidieron con las necesidades que se presentaron puntualmente durante la ejecución:

- Un ejemplo inicial se dio en el Ministerio de Modernización, donde en la primera semana de trabajo se instalaron bandejas portacables en el subsuelo para llevar todo el cableado hacia el recinto del Data Center, ubicado en un extremo de ese piso. Esto implicó una gran cantidad de horas hombre, perforar lozas para hacer pasos entre paredes, y una cantidad significativa de materiales. Apenas terminada esta etapa, recibimos comunicación indicando que no se iba a poder instalar el servidor en ese recinto, y que iba a ser necesario replantear la topología para ubicarlo en un pequeño datacenter separado en el 5to. piso del edificio, teniendo que replantear totalmente el esquema de cableado y ubicación de los switches, además de perder todo lo invertido en esos días.
- Luego, las pasarelas ópticas se instalaron según el plano del pliego, y apenas instaladas (lo cual implicó la perforación de un piso de mármol para luego atravesar la losa), un alto directivo indicó que deseaba una disposición diferente, para lo cual fue necesario hacer un replanteo en plano, y una vez aprobado, la relocalización de las pasarelas y la puerta de emergencia, y el posterior arreglo del piso para disimular las perforaciones en el mármol.
- La parte de implementación de los sistemas y el enrolamiento inicial de las personas obviamente ha requerido de un trabajo pormenorizado y muy en sintonía con el cliente, teniendo que adaptarnos a diferentes turnos de trabajo, licencias y la lógica resistencia cultural de los empleados a toda situación de cambio en sus formas históricas de trabajo, complementándonos y sugiriendo incluso con una buena práctica de comunicación por parte del organismo a su personal.
- En cuanto a las credenciales indicadas en la licitación, originalmente indicaban una codificación específica de 37 bits, pero ya en ejecución, se solicitó lograr compatibilidad con las credenciales de otro edificio que a posterior de la licitación se había alquilado y se sumaría al proyecto en el mediano plazo, por lo cual se tuvo que realizar un reemplazo de la codificación por Wiegand 26 bits estándar.



- Como uno de los requerimientos era utilizar los mismos relojes de asistencia para comandar la apertura de las puertas en cada piso, se instalaron al lado de cada puerta de vidrio o madera, pero en algunos casos, sus aperturas generarían contacto al final de su radio de giro, por lo cual fue necesario realizar un calado en la pared, para embutir los equipos y a su vez desarrollar una base metálica que permitiera su posterior mantenimiento de manera sencilla.

En general, se sabe que este tipo de proyectos pueden requerir de adaptaciones a posterior e incluso durante su ejecución, y tener la capacidad y la flexibilidad para realizarlo, es fundamental para lograr un resultado acorde y mantener excelentes relaciones con cada organismo.



### 4.3 Calidad de Instalación y Materiales

En los diferentes organismos en los cuales se implementó parte de este proyecto, fueron surgiendo requisitos comunes en cuanto a los materiales y calidad de la instalación, entre los cuales podemos nombrar:

- **Alimentación eléctrica:** cable para alimentación de 2,5 mm según normas CEI 20-22, 30-33 y 20-37 (2x2,5+T), cañerías pintadas con esmalte sintético satinado color azul formal.
- **Bandejas portables:** bandejas perforadas portables de 150mm y 50mm de ala con sus respectivas tapas y con sus accesorios de encuentros de bandejas, bifurcaciones, curvas y desviaciones, ya sea por ménsulas, tensores, varillas roscadas, etc. según cada caso.
- **Cableado de red:** conexionado del cableado de puestos de datos categoría 6 blindado tipo “AMP”; Jack Rj45 Cat 6a blindado en todos los casos tipo “AMP”; terminales normalizadas tipo “AMP” fijadas según corresponde con tornillos, arandelas planas y grower con tuerca; patcheras normalizadas. Red de datos certificada con instrumental específico de dicha instalación, de acuerdo con la norma internacional TIA/EIA 568 que rige este tipo de instalaciones, para redes Clase A (de hasta 100 MHz). Los parámetros medidos corresponden a Atenuación, NETX, Longitud y Wire Map.
- **Materiales de Pasarelas y Molinetes:** todos estos elementos, se fabricaron en acero inoxidable AISI 304, de espesor 1,5 mm. Frentes en acrílico fumé. Señalización inteligente por pictogramas de 3 colores de estado: azul para reposo/listo; verde para paso habilitado; rojo para paso denegado o paso bloqueado.
- **Instalación de Pasarelas y Molinetes:** el amure de cada cuerpo es fundamental para lograr una adecuada resistencia estructural, para lo cual se reemplazó la práctica del pasado en la cual se realizaba con tornillos “tirafondos”, para actualmente realizarlo con varillas roscadas que se amuran con anclajes químicos al piso, y luego con tuercas se realiza el ajuste final, logrando así la resistencia necesaria que garantiza una adecuada fijación en cualquier tipo de piso.

## 5 Contribución a la Seguridad de las personas, propiedades y bienes.

### 5.1 El impacto en la seguridad de las personas.

A nivel control de accesos, estos Sistemas proveen la seguridad a cada persona en más de un sentido, ya que por un lado se protege a los individuos de la intrusión de terceros que pudieran afectarlos y, por el otro, permiten obtener información de qué personas se encuentran en una determinada área controlada el inmueble, a fines de considerar esta información en casos de siniestros como un incendio o evento crítico. Además, la implementación de controles en cada puerta de acceso a cada piso permitió el replanteo de las medidas de seguridad para evacuación, disponiendo de pulsadores de emergencia en cada punto para asegurar una rápida evacuación sin necesidad de romper un acceso.

### 5.2 El impacto en la seguridad de las propiedades y bienes.

La combinación del control de accesos, control de visitantes y de CCTV, actúa tanto a nivel prevención como auditoría, evitando que personas no autorizadas circulen por áreas no permitidas, o accedan a bienes no autorizados, como computadoras, servidores, oficinas, documentación, etc. A través del CCTV, se auditaron hechos no sólo dentro de las propiedades, sino que se colaboró al menos en dos ocasiones incluso con el aporte a las autoridades policiales sobre sucesos delictivos ocurridos en proximidades del edificio de Modernización, donde las cámaras externas de alta resolución junto con el NVR grabaron imágenes que sirvieron como posteriores pruebas. También funciona como método disuasivo ante situaciones de riesgo de daños por parte de manifestantes, ya que es habitual en Argentina que algunas personas intenten realizar actos para dañar los bienes y propiedades de un organismo determinado.



## 6 Aspectos Normativos

### 6.1 Normas Locales

En el caso de las cañerías metálicas utilizadas para canalización rígida en interiores, se cumplió con las normas IRAM 2005, con caño semipesado, hasta 2" nominales (46 mm. de diámetro interior).

En cada puerta de vidrio automática, complemento obligatorio para ingresos con molinetes (torniquetes) o pasarelas ópticas, se cumplió en exceso con la Ley 962 "Accesibilidad física para todos" de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en referencia a los anchos mínimos de paso, promoviendo además que estos accesos tuvieran medios de automatización por proximidad y huella similares a los pasos estándar, adaptados en altura para su uso desde una silla de ruedas, de modo de promover un ingreso similar y, por ende, inclusivo.

Respecto de la alimentación eléctrica, se cumplió con las normas IRAM 2388 "Instalaciones eléctricas en edificios. Protección para seguridad".

Un aspecto de cumplimiento fundamental y obligatorio fue respetar todas las normas locales de Seguridad e Higiene, y contar con un Plan de Seguridad e Higiene como base para cada instalación, asegurando así que los métodos, herramientas, vestimenta y capacitación de cada técnico les permitiera hacer un trabajo bajando significativamente los riesgos de daño personal o a los bienes e inmuebles.

### 6.2 Normas Internacionales

Sobre normas internacionales, una de cumplimiento necesario y ampliamente difundida fue con respecto al cableado de datos, siguiendo en su mayoría al estándar Cat 6 (ANSI/TIA/EIA-568-B.2-1).

En cuanto a la tecnología biométrica utilizada, los sensores OEM integrados dentro de nuestros equipos (fabricados por Suprema), cumplen con las normas ISO19794-2, ANSI-378.

Los lectores OEM integrados a nuestros equipos (fabricados por HID), cumplen con la norma UL294 para EE.UU. y CSA C22.2 n° 205 para Canadá, y soportan las siguientes normas de compatibilidad internacional: iCLASS 15693/14443B CSN; ISO14443A (MIFARE) CSN; ISO14443A-4 (DESFire) lectura/escritura; ISO14443B CSN; ISO15693 CSN.

Las cámaras y NVRs implementadas, soportan el estándar de compresión H.264+ o superior, y el estándar de interoperabilidad ONVIF.

Todos los equipos soportan y en su mayoría fueron alimentados por PoE (Power over Ethernet, IEEE 802.3af), tanto cámaras como controles de acceso y relojes de personal, soportando estos últimos también el estándar PoE+ (IEEE 802.3at).

### 6.3 Desarrollo Normativo propio de la Administración Pública Nacional

El proyecto de Modernización del Estado Nacional, de Ministerio de Modernización Nacional, en relación con este y los subsiguientes proyectos, y en relación a las nuevas formas de Control de Tiempo y Asistencia, desarrolló la Resolución 204-E/2017<sup>16</sup>, la cual establece que todos los organismos dependientes de la Administración Pública Nacional, deben

<sup>16</sup> Ver [resolución](#).



cumplir con un registro de asistencia biométrico, y establece una serie de normas para la imputación del presentismo Beneficios Económicos para los Organismos.

## 6.4 Beneficios Económicos para el Estado

Sin dudas, sumar a cualquier organización un Sistema Integrado de Control de Accesos, Control de Asistencia, Molinetes (torniquetes) y/o Pasarelas Ópticas, juntos con CCTV y Control Vehicular, generan un Beneficio a mediano y largo plazo como medida de prevención de siniestros, como daños a los inmuebles o bienes, evitando a su vez robos y hurtos, y si bien es complejo dimensionar un valor económico en relación a un riesgo potencial, el hecho de que cada vez más organizaciones públicas y privadas opten por estos sistemas, implica que el **Costo de Controlar**, es más bajo que el **Costo de NO Controlar**, quedando claro que existe un beneficio directo en relación a su costo.

Donde los beneficios económicos para el Estado se hacen evidentes, es en la aplicación de un Sistema de Control de Tiempo y Asistencia, y más cuando entre sus medios de identificación se combina la biometría en alguna de sus formas:

- Un primer e importantísimo ahorro se produce al detectar a potencial personal que no cumple siquiera con asistir a su puesto de trabajo, percibe un salario. En estos organismos, existieron varios casos de esta índole, generándose renuncias inmediatas una vez implementado el sistema, sin ser necesario siquiera un contacto legal previo. Luego, en los casos detectados donde no existió una renuncia, se iniciaron acciones legales, y en un alto porcentaje se llegó a un despido con causa justificada.
- Otro ahorro sustancial, se da al lograr bajar el ausentismo, y al aumentar la cantidad de horas trabajadas en la jornada laboral a partir de establecer un control. En términos generales, como promedio un empleado cumplía con algo más de 5 de las horas obligatorias según su contrato laboral, lo cual al corregirse representa una merma en su disponibilidad en el puesto de casi el 30%. A su vez, el registro preciso del horario también permitió detectar a aquellos empleados que, al contrario de los no cumplidores, realizaban un horario extendido para cumplir con las exigencias de su organización, incluso más allá de las obligaciones propias de su puesto formal, permitiendo premiarlos.
- De una incidencia menor con relación a la masa laboral, pero de impacto igualmente significativo, también cabe mencionar que al automatizar tareas que previamente se realizaban en gran medida a mano y a través de documentación en papel o planillas de cálculo, se logró un importante ahorro de horas hombre, permitiendo que la gestión de los recursos humanos disponga de mayor tiempo para dedicar a tareas que impliquen la profesionalización del sector y mejoras a toda la organización.

## 6.5 Beneficios Económicos para el Personal

La implementación de un Control de Tiempo y Asistencia preciso, en conjunto con una modificación de la reglamentación en cuanto a la administración de presentismo de los recursos humanos en la Administración Pública Nacional, generó con claridad dos oportunidades para que el personal se beneficie económicamente:

- Cobro de horas extra, adecuadamente detectadas, justificadas y aprobadas.
- Un nuevo premio por presentismo, el cual establece para la Administración Pública Nacional un monto fijo por período, que se cobra total o parcialmente en función de una serie de variables, siendo las principales no tener ausentismo por enfermedad u otras causas distintas al período vacacional o dentro del límite de ausencias permitidas por exámenes.



## 7 Beneficios e Impacto para la Sociedad

### 7.1 Modernización del Estado

La Modernización del Estado Nacional implica una serie de mejoras en muchos aspectos de su gestión, siendo el Control de Tiempo y Asistencia un aspecto relevante por:

- El impacto en la despapelización respecto de estas funciones, logrando no sólo ahorros económicos al bajar el consumo de papel y costo por impresiones, y el costo prorrateado de contar con espacio suficiente para su almacenamiento y resguardo físico, sino también por su impacto ambiental.
- Contar con herramientas que permiten la detección rápida de desviaciones, para realizar acciones correctivas más tempranas, bajando así costos que elevan por permanecer ocultos por grandes períodos.
- Permitir medir, que es un factor trascendental del Control y, posteriormente, de la mejora organizacional.
- Generar información tanto a nivel de detalle como comparativas estadísticas, permitiendo así alimentar a los procesos de toma de decisiones con datos relevantes para incrementar la chance de efectividad.

### 7.2 El Cambio Cultural Local

Una parte importante del cambio cultural local es pasar de un paradigma que decía que “el Estado está lleno de ñoquis, y da lo mismo el que trabaja del que no”, hacia uno nuevo y profesional donde “el que no trabaja pierde su empleo, y el que trabaja bien y cumple, tendrá su recompensa”, lo cual es una clara señal de mejora, totalmente necesaria para nuestras sociedades que reclaman eficiencia del Estado.

Esto no sólo repercute en los servicios que recibe la ciudadanía, sino que como ejemplo sienta las bases para una sociedad más equitativa, que premie el esfuerzo, logrando así una mejora en la calidad de vida general de todos los ciudadanos.

## 8 Contribución a la Industria de la Seguridad en Latinoamérica

### 8.1 Asociaciones Estratégicas con Proveedores y Distribuidores.

Los proyectos de esta magnitud no son logros exclusivos de un fabricante o un integrador, sino que son generalmente el resultado de un trabajo en equipo, donde proveedores, colegas y distribuidores nos coordinamos para lograr un resultado óptimo.

Siendo este proyecto tan abarcativo, el rol de nuestros distribuidores es trascendental para lograr atender a diferentes requerimientos en muchas ocasiones simultáneos, con calidad y velocidad: por este motivo, hemos hecho alianzas estratégicas con distribuidores como Securtron y Plettac, empresas que habitualmente distribuyen e instalan nuestras soluciones en Argentina, para atender a parte de estos organismos, logrando con ellos una total sinergia en todas las etapas, siendo todas las partes claramente visibles para los distintos organismos, en una asociación enriquecedora.

También, el asesoramiento y colaboración de nuestros proveedores, entre los que podemos destacar a HID y Suprema, fue, es y será fundamental para lograr no sólo atender las necesidades actuales de cada organismo, sino también ofrecer futuras mejoras para cada implementación.

### 8.2 Valor como Caso de Estudio

El presente trabajo presenta valor como caso de estudio desde distintas perspectivas:



- Por la **complejidad de la integración** que ofrece de diferentes sistemas propios de la Seguridad Electrónica.
- Por la **cantidad de usuarios “dueños” del sistema** con los cuales se interactúa, algo que en mayor o menor dimensión suele ocurrir cuando hay integración de sistemas.
- Por los **beneficios** que este tipo de proyectos genera para el **Estado** y la **Sociedad**.
- Y más que importante, por tratarse de **la resolución de una problemática latinoamericana con una solución integrada de software y hardware desarrollados en Latinoamérica**, algo destacable y que ojalá estimule el crecimiento de las industrias de desarrollo en nuestros países.

### 8.3 El Impacto del Ejemplo a Nivel Provincial y Municipal

A partir del ejemplo del Estado a nivel nacional, ya hemos recibido consultas en los ámbitos provinciales y municipales, lo cual es una excelente señal no sólo para nuestro sector de la Seguridad Electrónica por la demanda potencial que se puede generar, sino fundamentalmente por las mejoras que se lograrán a mediano y largo plazo, en beneficio de toda la sociedad y de nuestra cultura del trabajo.

### 8.4 El Potencial Impacto a Nivel Latinoamérica

España, como referente hispano parlante, suele ser un punto de referencia para nuestros países en Latinoamérica: podemos observar esto en aspectos culturales, empresariales e incluso a nivel de jurisprudencia.

Pero cuando algunos países de nuestra propia región, y con un ADN cultural semejante logran un cambio positivo, sin dudas esto los convierte en ese aspecto en un faro que puede guiar a los demás en un sentido de crecimiento y mejora. La Modernización de nuestros Estados son, posiblemente, el camino para lograr que nuestros países emprendan caminos de mejora que nos posicionen mejor en cuanto a la calidad de vida de nuestras poblaciones, y este proyecto, como tantos otros, aportan su granito de arena en tal sentido, siendo de mayor utilidad al tratarse de problemáticas e idiosincrasias que suelen ser muy semejantes en muchos aspectos.

### 8.5 El Cambio Cultural Regional

En general, cuando desde nuestros países pensamos en culturas como las europeas, la japonesa, la coreana, y la estadounidense, es probable que sintamos que son sociedades más ordenadas, más precisas, más productivas. Por supuesto, esta percepción varía de país a país, y de persona a persona, pero es una tendencia que probablemente podemos compartir.

La profesionalización de nuestros Estados, puede ser un valioso ejemplo para luego exigir que nuestras sociedades se nutran y estimulen de ellos, generando así un cambio cultural regional hacia algo superador.

Desde cada industria, con nuestro propio esfuerzo en profesionalización y crecimiento, estaremos aportando a ese objetivo. Y cuando el aporte demuestre alto valor tecnológico agregado, es decir, mentes desarrollando soluciones y manos implementándolas, el valor será mucho mayor, así como su impacto.

## 9 Repercusiones y Opiniones

### 9.1 Notas en Medios Gráficos y Televisión

En diferentes medios gráficos y televisivos, se observaron repercusiones por estas implementaciones en el Estado, otorgando un estatus de exposición pública estos proyectos.





En el [Anexo B – Notas en los Medios](#), se encuentran ordenas cronológicamente diversas publicaciones de interés al respecto, incluyendo casos de éxito como en Diputados, e incluso como muestra comparativa, un caso con una implementación en problemas, con una solución diferente a la ofrecida por Intelektron, en Senadores.

## 9.2 Opiniones de Administradores “Dueños” de la Solución.

**Dr. Roque Vitolo**

**Coordinador de Auditoría de Recursos Humanos, y Coordinador del Plan de Presentismo y Control Biométrico.**

**Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP)**

Ministerio de Modernización de la República Argentina

Entre mis funciones principales, es fundamental lograr:

1. Auditar y homologar los sistemas de control en el ámbito de la Administración Pública Nacional, y evaluar su funcionamiento y eficacia.
2. Establecer estándares y controlar el avance del plan de implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Estado Nacional y su desarrollo en coordinación con las áreas correspondientes.
3. Homologar los reglamentos internos de los organismos que componen la Administración Pública Nacional en materia de asistencia, presentismo y gestión de novedades.
4. Desarrollar y coordinar planes de auditoría con la Sindicatura General de la Nación y ejecutar las mismas en el ámbito de la Administración Pública Nacional.
5. Coordinar la ejecución de los planes operativos de auditoría, su consecuente evaluación y elaboración de informes, efectuando recomendaciones de mejora a los organismos de la Administración Pública Nacional
6. Formular recomendaciones a los organismos auditados de la Administración Pública Nacional tendientes a asegurar el adecuado cumplimiento de los procedimientos, la correcta aplicación de los sistemas y gestión de novedades.
7. Comprobar la puesta en práctica, por los organismos controlados, de las observaciones y recomendaciones efectuadas y acordadas con los respectivos responsables.
8. Confeccionar procedimientos y registros de calidad en materia de control de los recursos humanos en el ámbito de la Administración Pública Nacional.
9. Coordinar las actividades de capacitación para los equipos de auditoría de los sistemas de control a su cargo en conjunto con el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
10. Desarrollar talleres de apoyo en el ámbito de su competencia para las áreas de recursos humanos de los organismos de la Administración Pública Nacional.

En mi experiencia tanto durante la implementación del Sistema en el propio Ministerio de Modernización, como en varias de las organizaciones dependientes de la Administración Pública Nacional que desde mi función asesor y auditor, pude observar que contar no sólo con equipos y software acordes a las necesidades de cada uno es fundamental, sino también el proceso de enrolamiento, capacitación y soporte posterior.

La solución aportada por Intelektron satisface todos los requerimientos necesarios para cumplir con la Resolución 204-E/2017, e incluso siempre han mostrado una amplia colaboración para realizar modificaciones, mejoras a los sistemas y brindar asesoramiento, para asegurar prestaciones acordes a las necesidades de cada organismo, tanto las iniciales como las que se fueron generando a medida que desde el Estado proponemos nuevas mejoras en pro de lograr modernización y profesionalización.







Desde el comienzo del proyecto, encontramos en Intelektron a un socio estratégico, con permanente apoyo en cada mejora que solicitamos, siendo en esta percepción fundamental el nivel humano y profesional con quienes interactuamos. En particular, quisiera destacar a Federico Rchetta, el Gerente de Sistemas de Intelektron, quien permanentemente nos facilita la gestión con nuevos desarrollos para el REIWin que nos permiten obtener más y mejor información, y reducir la cantidad de horas de trabajo destinadas a estas tareas.

---

### **Sr. Nicolás González**

#### **Jefe de Asistencia y Control de Accesos**

#### **Honorable Cámara de Diputados de la Nación**

Como encargado del área, estoy muy satisfecho con todo lo que podemos hacer con el sistema en sus tres facetas integradas: control de accesos, visitantes, y, sobre todo, asistencia.

Antes, una credencial de un empleado, sin tecnología, tardaba 7 días: hoy, la entregamos en el momento, con tecnología, captura de fotos, y con la toma de la huella, y por supuesto asociada a cada legajo.

Manejamos no sólo los turnos convencionales semanales, sino también los requisitos de la ley nacional 24.600, donde administramos turnos especiales como horarios reducidos por lactancia, por razones médicas, por tareas livianas, etc. También tenemos convenios en el marco de un programa de inserción laboral para personas con capacidades disminuidas.

El sistema me resulta muy cómodo para trabajar, ya que pese a su complejidad sus interfaces simplifican en gran medida todas nuestras tareas. Cada día encontramos nuevas funciones que nos permiten reducir el tiempo de trabajo, optimizando nuestra disponibilidad para realizar funciones de mayor complejidad. La integración del módulo de asistencia con los de accesos y visitas, nos dan una facilidad de operación que no lograríamos con otros sistemas.

La interacción con otros sistemas, como el SARHA, nos facilita muchísimo nuestra gestión: si no se hubiera logrado esta interacción, hoy necesitaríamos contar con una cantidad significativamente mayor de recursos humanos para llevar a cabo lo que hoy estamos haciendo en nuestro equipo de trabajo.

Encontramos siempre una total predisposición por parte de Intelektron, ante cada nuevo requerimiento que nos surge. También, destacamos todos los aportes para lograr la mejora continua y tener cada día un sistema más eficiente: las recomendaciones para lograr un mejor enrolamiento fueron fundamentales para que luego todo funcione óptimamente; las capacitaciones nos permiten conocer y aprovechar más a fondo todas las opciones; y cada nueva versión, nos aporta algún nuevo informe, o alguna nueva función que nos facilita nuestra tarea cotidiana.

---

### **Sra. Mirtha Atencio**

#### **Coordinadora de Análisis Normativo y Movimientos de Personal**

#### **Ministerio de Modernización Nacional**

Para Modernización fue una implementación nueva que, en lo personal, ya había atravesado en Ciudad de Buenos Aires, pero de una magnitud significativamente mayor. Aquí antes era a través de planillas de firmas y certificaciones de los directores sobre la asistencia del personal. A partir de este sistema, nosotros administramos todo lo relacionado al presentismo del personal de una manera ágil y fidedigna, gracias al uso de la biometría por huella. El proceso en el edificio principal se realizó velozmente, y la gente se adaptó rápidamente. Luego, gradualmente fuimos incorporando al personal



de otros 4 edificios. Al principio, no hubo buena predisposición, pero con el tiempo la gente se adaptó al cambio planteado. Hoy en día es algo aceptado, y no hay mayores inconvenientes.

Al manejarnos previamente con certificaciones, el nivel de control anterior no permitía medir claramente. Hoy podemos no sólo medir, sino también asegurar que cada empleado trabaja en un determinado horario y una cantidad de horas específica. Actualmente, se implementó un premio por presentismo que están percibiendo alrededor del 65% del personal. Para percibirlo, deben evitar solicitar licencias extra a las de vacaciones o hasta 14 días de examen durante el año. En caso de faltas por enfermedad o cualquier otra causa, el premio disminuye o no se percibe.

El sistema presenta información totalmente confiable, y tenemos la seguridad de que las marcaciones representan la realidad del horario de las personas, con plena confianza plena de que no tendremos pérdidas de información. Para nuestro trabajo, la integración del REIWin con el SARHA nos facilitó muchísimo nuestra gestión, y nos alivió la cantidad de horas que tenemos que dedicar a esta tarea. El Sistema nos resulta fácil para interactuar y obtener información.

Con los datos que obtenemos del sistema, armamos informes que se elevan a los directores, quienes ahora tienen esta herramienta para medir la gestión de cada sector. La interacción con el Sistema de RRHH provisto por COTO, permite a los coordinadores luego generar información integrada entre organismos para la toma de decisiones en los niveles más altos de la estructura de la Administración Pública Nacional.

Estamos muy satisfechos con el nivel de servicios de Intelektron, ya que cada vez que llamamos y necesitamos de ayuda, encontramos una rápida respuesta y notamos la predisposición para siempre mejorar el sistema en función de nuestras necesidades.

## 10 Futuras Ampliaciones y Proyectos en Curso

En el presente, una gran cantidad de organismos dependientes de la Administración Pública Nacional se encuentran realizando consultas, pidiendo asesoramiento, y licitando, lo cual promete un crecimiento exponencial del proyecto en toda su magnitud.

A nivel desarrollo, se están trabajando en diferentes frentes:

- La creación de nuevos informes que faciliten el trabajo al personal de Recursos Humanos.
- El desarrollo de marcación por geolocalización a través de un dispositivo móvil, para puntos distantes con poco personal.
- La incorporación de más reglas y automatización en los procesos.
- El desarrollo de pasarelas ópticas con puertas deslizantes de vidrio (Swing Lane).
- Mayor interacción con el SARHA, trabajo conjunto con los desarrolladores de ese producto.
- Integración con el Sistema de Personal provisto por COTO.

Y día a día, todas las mejoras que permanentemente surgen y que, si bien implican un esfuerzo y son un desafío, mejoran a nuestro sistema, logrando que **un sistema totalmente integrado de fabricación latinoamericana** esté a la **vanguardia tecnológica aplicada a la gestión efectiva de un Estado Latinoamericano**, en relación con el **Rubro de la Seguridad Electrónica**.







**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



**Video de Caso de Éxito de Ministerio de Modernización Nacional<sup>17</sup>**



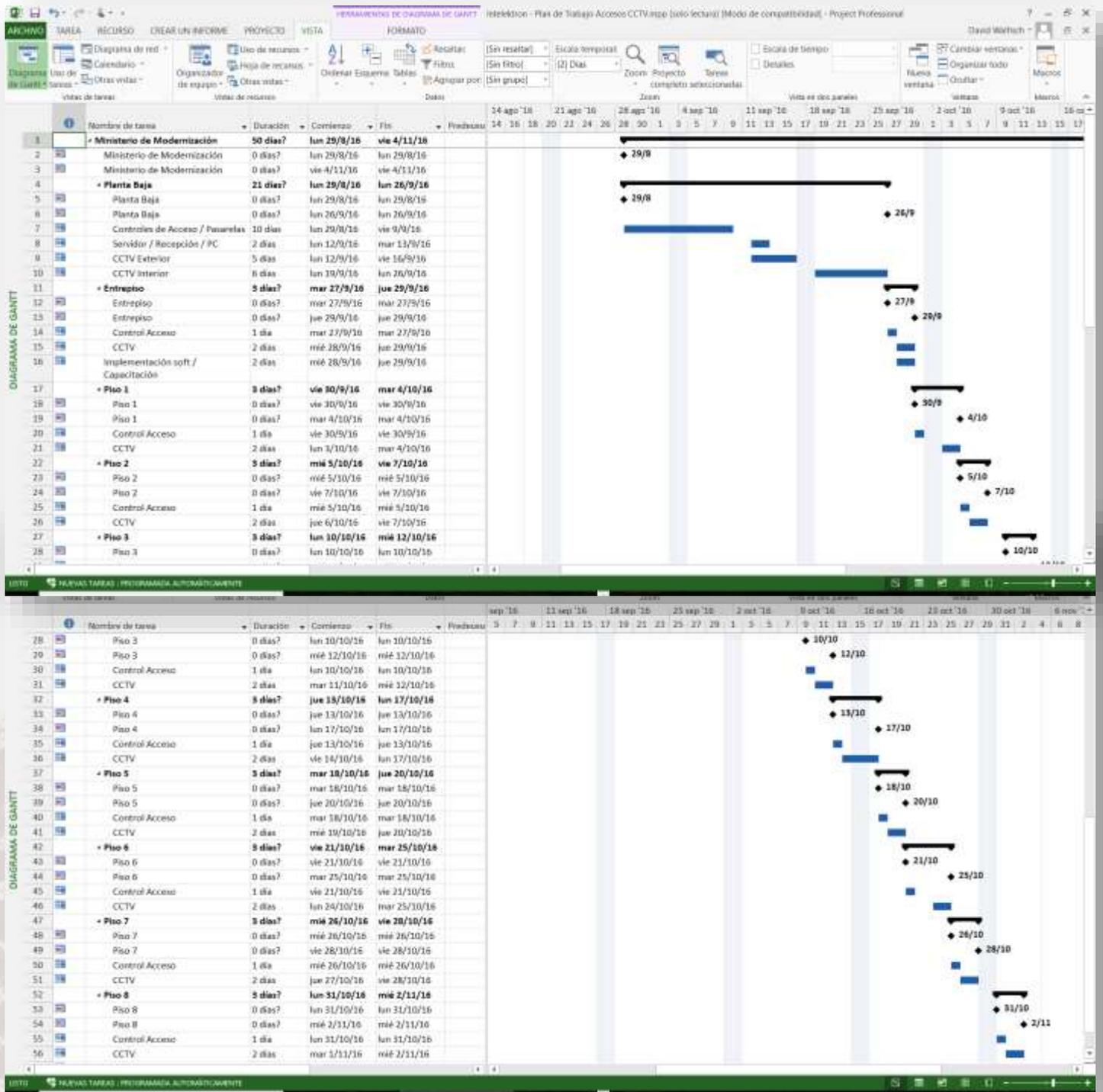
<sup>17</sup> Ver video de [Caso de Éxito de Ministerio de Modernización](#)





**PREMIO ALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización

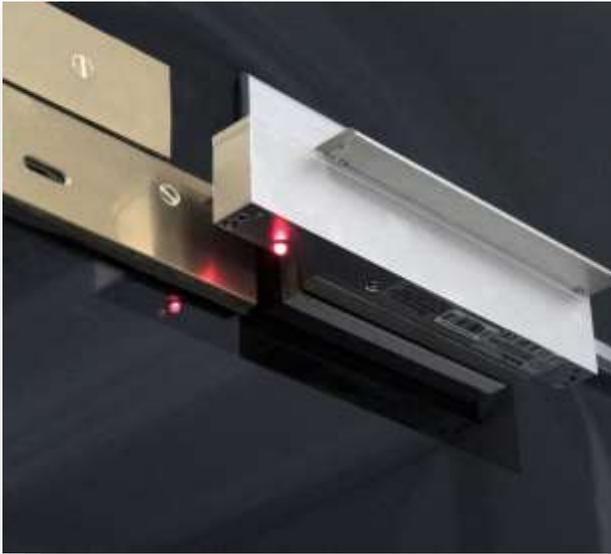






**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
2018

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



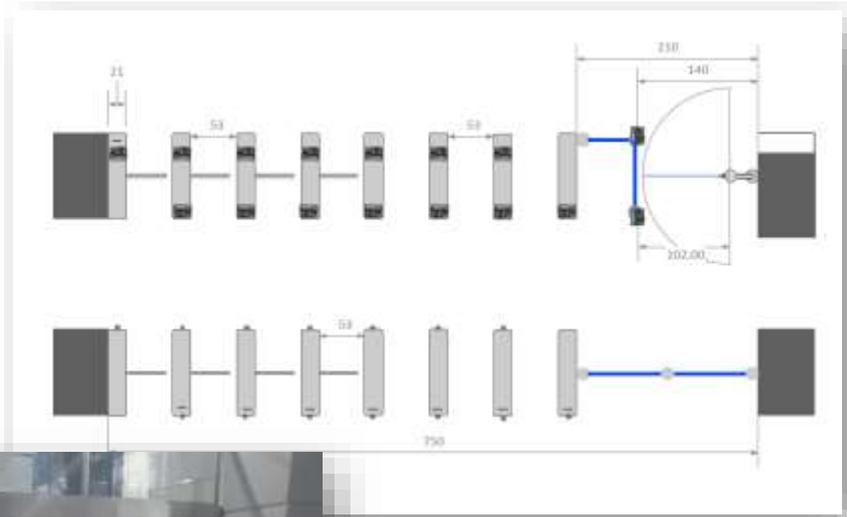


**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
2018

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



## Proyecto Honorable Cámara de Diputados de la Nación







**PREMIOALAS**  
A LA INICIATIVA EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización










**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



**Video de Caso de Éxito de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno<sup>18</sup>**



<sup>18</sup> Ver video de [Caso de Éxito de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno.](#)



## Anexo B: Notas en los Medios

El Gobierno empieza a evaluar el desempeño de los empleados públicos

TN (Televisión), 18 de julio de 2017.

[https://m.tn.com.ar/politica/el-gobierno-empieza-evaluar-el-desempeno-de-los-empleados-publicos\\_807298](https://m.tn.com.ar/politica/el-gobierno-empieza-evaluar-el-desempeno-de-los-empleados-publicos_807298)



IBARRA. El ministro de Modernización está a cargo de las evaluaciones a los estatales.

Este mes se pone en funcionamiento un plan piloto de cumplimiento de objetivos.

La Casa Rosada avanza en una serie de políticas con respecto a la asistencia y el desempeño de los empleados estatales. Después de implementar el control de presentismo se empezará a seguir de cerca el rendimiento de los empleados públicos, que desde el 1° de marzo empezaron a capacitarse en una nueva escuela, como había anticipado TN.com.ar.

Esta estrategia está a cargo del ministerio de Modernización, liderado por Andrés Ibarra, y podría impactar en la paritaria del 2018, ya que el Gobierno busca instalar los premios o castigos de acuerdo a la asistencia o el rendimiento de los empleados del Estado. En principio se pondrá en marcha un plan piloto en diez ministerios.

Entre las evaluaciones estará el cumplimiento de objetivos, entre otras metas: con estas pruebas, los jerárquicos analizarán cómo se desenvuelven sus subordinados. Desde Modernización adelantaron a La Nación que el año que viene se instaurará la evaluación anual, que habrá beneficios por productividad y que este "examen" repercutirá en la carrera de los estatales.

En el caso de que los empleados no cumplan con las expectativas, desde Modernización aseguran que tomarán estos casos como diagnóstico para capacitar a los trabajadores. No obstante, quienes ocupan cargos jerárquicos podrían perder sus puestos si "reprueban" el examen, mientras que si cumplen con los objetivos podrían tener beneficios económicos y poder seguir en el cargo por un nuevo período sin necesidad de concursar.

Aunque el test de desempeño ya rige, ahora el Gobierno lo extenderá a más dependencias, y genera rechazo del gremio ATE, el más combativo de los estatales. Desde el sindicato aseguran que "hace años" que los empleados públicos están sometidos a evaluaciones y adelantaron que, si se hacen cambios en las pruebas, reclamarán modificaciones del convenio colectivo.



## Congreso: paranoia por ingreso obligatorio; auto-aviones en Senado y tóners de \$6 millones

Ámbito Financiero, 3 de noviembre de 2017.

<http://www.ambito.com/902415-congreso-paranoia-por-ingreso-obligatorio-auto-aviones-en-senado-y-toners-de-6-millones>



Emilio Monzó y Gabriela Michetti.

La queja de Mauricio Macri sobre el exceso de empleados en la administración pública, tras descontrolados festines durante el kirchnerismo que aún no frena Cambiemos y que en algunos lugares fomenta, vino acompañada de curiosas medidas que tomó el Congreso esta semana. La más importante es la obligación que tiene desde anteaer la planta permanente de Diputados para cumplir algo tan simple como las horas de trabajo que le corresponde realizar, situación que derivó en un peregrinaje de "paracaidistas" que reaparecieron por los distintos sectores para no quedar en falta.

En concreto, la decisión administrativa que tomó la cámara que preside el peronista con ténpera PRO Emilio Monzó detonó la validez de las planillas impresas para pasar al ingreso a través de lectores biométricos, huella biométrica, DNI o combinación de ambas, según pudo saber Ámbito Financiero. Para medir el presentismo será tenido en cuenta el primer ingreso y el último egreso, siendo necesaria la registración de cada uno de ellos debido a que una porción del personal cambia de dependencia -palacio, anexos, etcétera- durante la jornada laboral.

Para facilitar el trámite a quienes aún no cuenten con huella, Diputados tendrá un puesto móvil en uno de sus anexos para registrar a los recién despabilados, quienes podrán concretar esa acción hasta febrero de 2018, reconocieron desde la Cámara a este diario. Además, habrá 24 horas para certificar asistencia -en la dirección de Recursos Humanos- en caso de tener algún problema con las máquinas de ingreso y egreso. Recibirán un día de descuento por cada faltazo quienes opten por hacer "plancha" y quedarán atados a las normas disciplinarias. Después habrá que ver si éstas se aplican con todo el peso que les corresponda.

(...)



**Por las ausencias, sólo tres de cada diez empleados públicos cobraron el premio por presentismo**

**Clarín, 25 de diciembre de 2017.**

[https://www.clarin.com/politica/ausencias-solo-empleados-publicos-cobraron-premio-presentismo\\_0\\_Sy6ausAzG.html](https://www.clarin.com/politica/ausencias-solo-empleados-publicos-cobraron-premio-presentismo_0_Sy6ausAzG.html)

Es un plus de \$ 1.300 bruto por mes. Por cuatro meses, el Estado gastó \$187 millones extra en la bonificación.



El ministro de Modernización, Andrés Ibarra, el intendente de Vicente López, Jorge Macri y el jefe de Gabinete Marcos Peña.

Mientras los gremios alertan por despidos en el Estado, el Gobierno concretó por primera vez el pago de un bono por presentismo a los empleados públicos. Sin embargo, menos de la mitad de los estatales que están bajo el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) pudieron acceder al premio por asistencia perfecta fijado en la paritaria de este año.

Según datos del Ministerio de Modernización de Andrés Ibarra, el gerente de recursos humanos del Estado, apenas 36.131 empleados de la Administración Pública Nacional, sobre un universo de 110.216 que estaban alcanzados, no registraron ninguna ausencia en el período julio-octubre y cobraron el premio completo. A ellos, tanto empleados de la planta permanente como contratados en forma temporaria, se les liquidó un plus de \$ 5.200 en bruto, a razón de \$ 1.300 por cada mes con presencia perfecta. El informe, al que accedió Clarín, precisa que, para hacer frente a ese bono, el Estado requirió de \$187 millones adicionales.

El relevamiento, por el momento, no diferencia con exactitud los casos de aquellos que registraron ausencias: para quienes tuvieron una falta en el cuatrimestre, siempre que fuera justificada, el incentivo mensual ascendió a \$ 910, mientras que los que faltaron en dos ocasiones, el plus bajó a \$ 520.

En cambio, hubo unos 19.108 trabajadores que, por tener más de dos faltas justificadas o por haberlo hecho sin motivo concreto, se quedaron sin cobrar ningún tipo de premio.

Entre los organismos que más porcentaje de su planta no recibió el bono completo sobresalen: el Instituto Malbrán (el 74% no lo cobró), la Biblioteca Nacional (62%) y Fabricaciones Militares (60%).

El caso del Malbrán, sin embargo, es especial: el 84,33% sí recibió el bono, pero de forma imparcial por registrar al menos una ausencia en el cuatrimestre, según confirmaron voceros del instituto. Los investigadores y especialistas, cuyas faltas



se deben en buena medida a la capacitación y cursos de especialización, clave para el desarrollo profesional y -en consecuencia- laboral, quedaron en una situación desventajosa respecto a otras áreas del Estado.

También quedaron afuera del premio coordinadores, directores y demás funcionarios, es decir, la planta política del Estado nacional.

"El objetivo principal del premio fue reconocer al que asiste a su puesto de trabajo y el que cumple con su compromiso de trabajar", dijeron cerca de Ibarra. En efecto, fue incluido dentro de la última paritaria que el Gobierno acordó con los estatales de UPCN y que se negó a firmar ATE.

Para poder justificar el pago del presentismo, el Ministerio de Modernización intensificó las auditorías y controles en todas las reparticiones públicas que no implementaron el sistema biométrico, aquel que permite que cada empleado registre su presencia con su huella dactilar y un código numérico de ingreso. "El año que viene (por 2018) el sistema tiene que estar implementado en todos los ministerios", anunció a Clarín, Ibarra, al cabo de un acto -días atrás- en el Centro Cultural Kirchner. Algunas dependencias, insólitamente, todavía tienen control de asistencia a través de una planilla en papel.

Si bien cerca de Ibarra advierten que "no está confirmado" que el premio por presentismo vuelva a ser incluido en la próxima paritaria, destacan que fue una herramienta interesante a la hora de mejorar la eficacia en el Estado. Y también como depuración: hubo 400 renunciaciones, de las cuales 80 fueron en la Biblioteca Nacional. "Era gente que en su mayoría no cumplía horario. Y que al tener que cumplir, prefirió irse", dijeron.

Al mismo tiempo, el incentivo generó un compromiso extra en cada dependencia que ayudó para poder determinar las asistencias de los empleados con mayor precisión.

Tanto que, también por primera vez, el Gobierno ahorró dinero de sueldos ya presupuestados: es que, amparado por el nuevo "Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo", publicado en abril por el Gobierno en el Boletín Oficial, descontó unos 18 millones de pesos a aquellos empleados que registraron faltas injustificadas o se ausentaron, sin motivo, más de 4 horas de su trabajo durante una jornada. "Al que no pudo justificar la falta, se le descontó el día", precisaron.

El control -y pago- del presentismo es sólo una arista más del plan de jerarquización que trazaron en Modernización, donde planean el pase a planta permanente de empleados que se encontraban en condiciones precarias desde hace más de 10 años. La medida se adoptará durante el primer trimestre de 2018 para alcanzar el pase a planta de unos 5.000 empleados, desde que asumió Mauricio Macri.

Por otro lado, en el Gobierno remarcan que desde que se renovó el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) -hoy ofrece un 60% más de oferta académica para los estatales- se duplicó la cantidad de inscriptos y ya se capacitó a más de 100 mil empleados en el manejo de herramientas tecnológicas. En la capacitación, precisamente, se apuntará el próximo bono: apuntan a medir -y premiar- la productividad.



Canal 13 (Televisión), 26 de diciembre de 2017



<https://www.youtube.com/watch?v=ELp5qPx9m0Q&feature=youtu.be>



## Detectan 200 "ñoquis" en Diputados con el control de asistencia

La Nación, 2 de enero de 2018

<https://www.lanacion.com.ar/2097077-detectan-200-noquis-en-diputados-con-el-control-de-asistencia>

Desde hace dos meses se aplica un nuevo sistema que tiene el aval de los bloques parlamentarios y del gremio; hubo otras 700 irregularidades sobre un total de 5589 empleados

A tono con la política de austeridad que pretende el Poder Ejecutivo, el Congreso comenzó a controlar el presentismo de su personal para detectar eventuales "ñoquis", esto es, empleados que cobran a fin de mes su sueldo sin concurrir a trabajar.

En la Cámara de Diputados, el sistema se instrumentó hace dos meses y ya arrojó los primeros resultados: se descubrieron casi 200 "ñoquis" y otras 700 irregularidades.



En el Congreso comenzó a controlarse el presentismo del personal

El control de presentismo se aplica por medio de un sistema biométrico de identificación de la huella dactilar, tanto en el ingreso como en la salida del personal, y contempla la planta permanente y la transitoria. En la Cámara de Diputados se instrumentó el 1° de noviembre pasado; en el Senado arrancó el 1° del mes último, al igual que en la Biblioteca del Congreso, la imprenta y en la sede de la obra social.

No es la primera vez que en el Congreso se instrumenta un régimen de control de asistencia, pero hasta ahora las experiencias probaron no ser demasiado eficaces, básicamente por falta de voluntad política de las autoridades.

El sistema biométrico, en cambio, generó tal cambio que modificó, incluso, el paisaje habitual del Congreso. Los pasillos y los ingresos están inundados de empleados, los cafés aledaños están abarrotados y se reconocen viejas caras que hacía mucho tiempo no se veían por la zona. Esto es así porque, al tener que marcar asistencia con la huella dactilar, no hay forma de hacer trampa: el que quiere cobrar el sueldo debe marcar el dedo todos los días.

En la actualidad trabajan unas 16.500 personas en todas las reparticiones que componen el Poder Legislativo.





En el Senado el plantel es de 5020 empleados permanentes y temporarios, mientras que en la Cámara de Diputados es de 5589 agentes.

Con el sistema de control de presentismo, las actuales autoridades pretenden efectuar una primera poda de personal; este año se complementará con retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas.

En la Cámara de Diputados, el control de presentismo detectó 190 personas que no fueron nunca a trabajar en los dos últimos meses; a 160 ya se les inició el trámite de cesantía, mientras que las otras 30 decidieron cortar por lo sano y presentaron su renuncia.

"Hemos registrado 700 casos irregulares a los que hemos enviado cartas documento. También iniciamos una tarea de auditoría de las justificaciones que presentan los empleados que se ausentan. Hemos visto varios casos de enfermedad sin los debidos certificados médicos", explicó a LA NACION la secretaria administrativa de la Cámara baja, Florencia Romano.

Entre los datos que arrojó el nuevo sistema biométrico, se detectaron 83 agentes que faltaron al trabajo más de diez días seguidos sin presentar la justificación correspondiente y otros 77 que faltaron cinco días consecutivos, también sin la respectiva justificación.

En todos estos casos, se envía carta documento y se realizan los descuentos correspondientes.

El control del presentismo cuenta con el apoyo de todos los bloques parlamentarios, como también del gremio respectivo del sector, la Asociación del Personal Legislativo (APL).

"Estamos de acuerdo con que se controle la asistencia del personal. Pero difícilmente los casos irregulares provengan del área de servicios del Congreso, sino más bien del plantel político", sostuvo Norberto Di Próspero, jefe de APL.

Los ahorros no provienen sólo del control del personal. "Hicimos un recorte de gastos en distintas áreas y servicios. Al finalizar el año logramos un ahorro de casi 400 millones de pesos", indicó Romano.

La poda abarcó los rubros más diversos. "Por ejemplo, bajamos el gasto en combustible casi en un 72%, unos 3 millones de pesos. También redujimos las erogaciones en alquileres y celulares. En pasajes ahorramos unos 75 millones de pesos. Con sólo un poco de orden en las cuentas se ahorró mucho: ¡si hasta redujimos el gasto en leche para el café!", cuenta Romano.

## LOS PRIMEROS RESULTADOS

200

Son los empleados que no se presentaron a trabajar y cobran sueldo

Se les inició el trámite de cesantía. De ellos, 30 presentaron la renuncia

700

Irregularidades detectó el sistema biométrico

Se trata de empleados con ausencias sin la debida justificación

16.500

Son los agentes que componen el plantel de todo el Poder Legislativo De ellos, 5020 trabajan en el Senado, mientras que otros 5589 empleados cumplen funciones en la Cámara de Diputados



## Por control de presentismo, detectaron casi 200 "ñoquis" en Diputados

El Cronista, 2 de enero de 2018.

<https://www.cronista.com/economiapolitica/Detectaron-casi-200-noquis-en-Diputados-20180102-0052.html>

Fue gracias a la aplicación de un sistema de control biométrico mediante huella dactilar.



A través de un sistema de control de presentismo que comenzó a aplicarse hace dos meses en el Congreso de la Nación, con el aval de los bloques parlamentarios y del gremio, se detectó que casi 200 personas cobrasen un sueldo sin trabajar.

Los resultados recientemente revelados corresponden a la Cámara de Diputados. Allí se inició el sistema, el cual permitió descubrir que no sólo hay casi 200 "ñoquis", sino que también había cerca de 700 irregularidades.

Según detalla hoy el diario La Nación, el control de presentismo se aplica por medio de un sistema biométrico de identificación de la huella dactilar, tanto en el ingreso como en la salida del personal, y contempla la planta permanente y la transitoria. En la Cámara de Diputados se instrumentó el 1° de noviembre pasado; en el Senado, que aún no arrojó resultados, arrancó el 1° del mes último, al igual que en la Biblioteca del Congreso, la imprenta y en la sede de la obra social.

En la Cámara de Diputados, se detectaron 190 personas que no fueron nunca a trabajar en los dos últimos meses; a 160 ya se les inició el trámite de cesantía, mientras que las otras 30 decidieron cortar por lo sano y presentaron su renuncia.

Según el matutino, las actuales autoridades pretenden efectuar una primera poda de personal; este año se complementará con retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas.

La secretaria administrativa de la Cámara baja, Florencia Romano, indicó que, por los 700 casos irregulares, han sido enviadas cartas documento a todos ellos para ver cómo responden.



## El Gobierno analiza impulsar el retiro voluntario para los empleados del Estado

TN (Televisión), 17 de enero de 2018.

[https://m.tn.com.ar/politica/el-gobierno-analiza-impulsar-el-retiro-voluntario-para-los-empleados-del-estado\\_846298](https://m.tn.com.ar/politica/el-gobierno-analiza-impulsar-el-retiro-voluntario-para-los-empleados-del-estado_846298)



Lo aseguró el ministro de Modernización en "A dos voces". También insistió en que se reducirá un 20 por ciento de los cargos políticos.

El ministro de Modernización, Andrés Ibarra, informó que el Gobierno está evaluando impulsar el retiro voluntario para los empleados del Estado.

En diálogo con A dos voces, el ministro explicó sobre los planes del Ejecutivo: "Estamos evaluando un decreto con la posibilidad de retiro, tal como está previsto para las gobernaciones". Según contó, la idea es "utilizar un instrumento más que sirva a los fines de adecuar dotaciones del Estado nacional que tienen problemas".

En ese sentido, el Gobierno, a través del ministerio del Interior, ya piensa ofrecerles a los gobernadores financiar el retiro o la jubilación anticipada para los empleados de sus municipios. Ahora, de acuerdo con Ibarra, "se piensa en una medida similar" a nivel país, ya que en planta trabajan más de 210 mil personas.

Además, sostuvo que el presidente Mauricio Macri les pidió a los ministros "mostrar más austeridad" y "reducir el 20 por ciento de los cargos políticos". También adelantó que buscan sacar el "viejo sistema de planilla" donde los empleados públicos firman su ingreso cada día al trabajo y reemplazarlo por un "sistema biométrico".

"No queremos ñoquis en el Estado", aseveró y advirtió que "no tendrán lugar en la administración pública, ya que la sociedad no tiene por qué pagar impuestos por gente que no trabaja".

Ibarra supo ser Gerente General de Boca durante la gestión de Mauricio Macri en el club. En el último tiempo, volvieron a circular los rumores sobre una posible vuelta suya al club, pero como presidente. Sin embargo, desistió de opinar al respecto y aseguró que su compromiso está con su actual cargo.





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
2018

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



Con dudas e inconvenientes, el Senado comenzó a implementar el control biométrico para los empleados (Nota que hace referencia a un organismo que optó por un sistema distinto al ofrecido por Intellektron, y que teniendo incluso menor complejidad que la Cámara de Diputados, con menos de la mitad de personal a controlar, presentó fallas en su implementación).

Infobae, 1 de febrero de 2018.

<https://www.infobae.com/politica/2018/02/01/con-dudas-e-inconvenientes-el-senado-comenzo-a-implementar-el-control-biometrico-para-los-empleados/>



Muchos de los trabajadores no tenían la huella registrada o no sabían que hoy comenzaba a utilizarse "Llamá a Recursos Humanos" y "¿Te acordás con qué dedo te registraste?", fueron las dos frases más escuchadas hoy en el anexo del Senado sobre la calle Hipólito Yrigoyen, en donde los empleados entraban y se encontraban con el nuevo sistema biométrico de control, que ya se utiliza en la Cámara de Diputados con éxito, desde el primero de noviembre.



El momento en que reconocía una huella





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



Las máquinas fueron colocadas en diciembre y en enero se les avisó a todos los trabajadores que a partir del primero de febrero -cuando se reanudaba la actividad- se comenzaban a utilizar. Pero, a pesar de la advertencia, y del antecedente en Diputados, hubo problemas a la hora del ingreso. Muchos aseguraban haber registrado la huella, pero no los reconocía. Otros nunca lo habían hecho y los menos ni estaban enterados del sistema porque volvían de las vacaciones.



Muchos trabajadores necesitaron asistencia

En la organización de la Cámara se habían anticipado a estos percances y a la posibilidad de que se agrupara gente en la entrada. Por eso, abajo de cada máquina -son dos- aparecía un cartel que rezaba: "De no encontrarse en el sistema, llamar a Recursos Humanos o a Infraestructura Tecnológica".



La máquina biométrica con el cartel debajo que pedía comunicarse con Recursos Humanos





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



En la puerta había dos hombres de seguridad y control que ayudaban a los empleados que, sorprendidos, preguntaban: "¿Cómo es esto?". Tampoco colaboró mucho la lentitud de las máquinas. Cada trabajador debe mantener el dedo sobre la huella varios segundos hasta que aparece un "tic" verde. Y en muchas oportunidades debieron apoyar el dedo más de una vez.



El "tic" verde que aparecía cuando reconocía una huella

Si bien hoy fue el primer día del sistema biométrico, en el Senado estiman que más adelante habrá jornadas más caóticas. Según calculaban, muchos empleados aún no volvieron de sus vacaciones y el personal no estaba completo. Durante enero hubo guardias, pero la gran mayoría no trabajó.



Una de las empleadas que le sacó fotos





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



Las consecuencias de la alta concurrencia de empleados también se vieron en los bares de la zona, que desde muy temprano estaban más llenos que de costumbre. Hubo algunos que hasta le sacaban fotos con su celular a la máquina, seguramente para contarle a algún colega que estaba de vacaciones.

## Descuentos y renunciaciones de empleados públicos por los controles de presentismo

La Nación, 12 de febrero de 2018.

<https://www.lanacion.com.ar/2108566-descuentos-y-renunciaciones-de-empleados-publicos-por-los-controles-de-presentismo>

A partir de un régimen más estricto, el Gobierno retuvo \$61,5 millones en el pago de sueldos por ausencias injustificadas; solo el 38% de la planta cobró un plus por asistencia perfecta



A partir de un régimen más estricto, el Gobierno retuvo \$61,5 millones en el pago de sueldos por ausencias injustificadas; solo el 38% de la planta cobró un plus por asistencia perfecta Fuente: Archivo

El control del presentismo implementado en las dependencias públicas a mediados de 2017 trajo aparejado un sistema de premios y castigos. Mientras con la primera liquidación cuatrimestral, el 38% de los empleados públicos cobraron el premio a la asistencia perfecta, otro grupo tuvo descuentos en sus sueldos por faltas injustificadas. El Gobierno retuvo más de \$61,5 millones por deducciones a quienes se ausentaron sin previo aviso.

Paralelamente, de acuerdo con datos provistos por el Gobierno, en el último semestre de 2017 se registraron al menos 968 renunciaciones voluntarias de agentes estatales.

El presentismo en el Estado, que en 48 ministerios y organismos públicos ya se controla por sistema biométrico, plantea que aquellos que tengan asistencia perfecta cobrarán un plus de \$5200 brutos de forma cuatrimestral. En la primera liquidación, lo percibieron 36.131 empleados sobre 110.216 trabajadores públicos totales. Otros 47.000 empleados cobraron \$3540 por tener una falta justificada, mientras que los que faltaron dos veces recibieron \$2080.



[www.intelektron.com](http://www.intelektron.com) | Tel./Fax: +54 (11) 2205-9000



Mediante el control estricto, el Gobierno evitó pagar \$61.540.000 por los descuentos implementados a los empleados que faltaron sin previo aviso ni justificación. Las autoridades contabilizaron 55.794 ausencias injustificadas en el cuatrimestre posterior a la implementación del Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo, según datos a los que accedió la nación. Es decir, en promedio, cada vez que un empleado falta un día a trabajar (sin licencia) pierde unos \$1100. El convenio colectivo de trabajo contempla el descuento del día cuando esa falta no está dentro del régimen de licencias, justificaciones y franquicias. Según la información oficial, encabeza la planilla de faltas injustificadas la Comisión Nacional de Energía Atómica, con 18.510 ausencias sobre un total de 268.048 días totales trabajados (contabilizando los días hábiles de 3042 agentes durante cuatro meses). La sigue la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (ex Malbrán), que tiene 7578 faltas, pero sobre un universo de 931 empleados, una proporción de casi un 10% de ausentismo. En tercer lugar se ubica el Registro Nacional de las Personas (Renaper), con 5319 faltas.

Solo después de esos tres organismos figuran los ministerios. En Agroindustria, donde trabajan 3550 agentes, se registraron 3891 faltas sin previo aviso, mientras que en Salud hubo otras 3492 sobre 2952 empleados. El sexto puesto es ocupado por Hacienda, donde se registraron 3010 faltas sin justificación.

En Modernización, que conduce Andrés Ibarra (encargado de coordinar de manera transversal el sistema de presentismo), se registraron 2083 faltas injustificadas sobre un universo de 982 agentes, un 2,41% de ausentismo.

Entre las carteras y organismos con menos de diez faltas injustificadas se encuentran el Ministerio de Seguridad, la CNV, el Ministerio de Turismo, la Secretaría Legal y Técnica, la Sigen, la AABE, el Teatro Nacional Cervantes y el Orsna. "Si un empleado se toma todas las licencias permitidas, puede faltar sin descuentos más de 120 días. Hay que evitar las ausencias injustificadas", dijeron en el Gobierno.

En ATE, el gremio estatal más discoloso, su titular, Hugo "Cachorro" Godoy, resaltó en cambio que hubo casos donde "si una enfermedad demandó más de tres días el empleado no percibió el premio". Y reclamó: "Queremos analizar los registros de descuentos del sueldo".

#### Las renunciaciones

A partir de la sistematización del presentismo, Cambiemos opera con un radar más preciso para controlar el empleo público.

El organismo con más renunciaciones fue la Jefatura de Gabinete. Entre julio de 2017 y enero de 2018 se fueron 145 empleados sobre un total de 968 que se alejaron en toda la administración. "En muchos casos son personas que no podían cumplir las ocho horas de presentismo porque tenían dos trabajos y requerían un horario más flexible. Hubo algunos casos aislados de pedido de renuncia porque se detectó que solo venían a colocar el dedo [en el lector], pero luego no trabajaban. También se detectó a una que persona vive en Brasil y otra en Mar del Plata", señalaron desde esa dependencia.

En Modernización fueron notificadas 151 renunciaciones. "Un importante porcentaje de las renunciaciones estuvieron ligadas a algún aspecto del régimen de presentismo", señalaron desde esa dependencia. También se registró un número alto en la Biblioteca Nacional, donde explicaron: "Los motivos fueron varios: había algunas incompatibilidades y, sobre todo, muchos no podían cumplir los horarios por el presentismo".

En otras dependencias, como Transporte, rechazaron que las renunciaciones se debieran al control horario. En el Hospital Posadas, donde se registraron unas 30 renunciaciones, hubo un cambio de régimen de contratación y muchos no aceptaron.

Desde ATE, Godoy explicó: "Puede ser que mucha gente tenga más de un trabajo por necesidad y no llegue a cumplir los horarios. Otros no quieren aceptar la precariedad de los contratos en simultáneo con los controles horarios más estrictos. Se impusieron cambios en las funciones de los empleados con malas formas que influyeron en las renunciaciones".





## Los números del empleo público

### Ausencias sin aviso

18.510

### Conea

La Comisión Nacional de Energía Atómica encabeza el ranking de faltas injustificadas del personal, según el relevamiento realizado por el Gobierno con datos de 2017

7.578

### Ex Instituto Malbrán

Los 931 empleados de la actual Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud acumularon más del 10% en promedio de ausencias sin justificación

5.319

### Renaper

El Registro Nacional de las Personas, clave para distintos trámites, es el tercer organismo en cantidad de ausencias sin justificación registradas en los últimos meses

3.891

### Ministerio de Agroindustria

Los 3551 empleados de esta cartera registraron 3891 faltas sin aviso previo, lo que lo convierte en el ministerio con más ausencias dentro del Poder Ejecutivo

2.083

### Modernización

El ministerio encargado de coordinar el control de todo el Ejecutivo registró el 2,41% de ausencias sin previo aviso, según los datos publicados por el Gobierno

## Los más cumplidores

Los organismos que menos faltas registraron son los ministerios de Seguridad y Turismo, la CNV, la Secretaría Legal y Técnica, la Sigen, la AABE y el Teatro Nacional Cervantes

## Renuncias

### Jefatura de Gabinete

Es el organismo con mayor cantidad de renuncias por faltas injustificadas. Entre julio de 2017 y enero de 2018 se fueron 145 empleados, la mayoría que no podían cumplir las ocho horas de trabajo por tener más de un empleo

### Modernización



El ministerio que, justamente, se encarga de coordinar todo el sistema de presentismo en el Poder Ejecutivo notificó 151 renuncias, la mayoría relacionadas con las nuevas exigencias de este régimen

#### Biblioteca Nacional

Es otro de los organismos públicos donde se registró una alta cantidad de renuncias por las faltas injustificadas. La mayoría por incompatibilidades y por la imposibilidad de cumplir el presentismo

#### Hospital Posadas

Se registraron 30 denuncias en el hospital que fue un ícono de la administración kirchnerista por el nombramiento de militantes en las distintas áreas. Además, hubo un cambio en el régimen de contratación

#### El sistema genera rechazos

El mecanismo de control del presentismo en el Estado nacional es, para algunos sectores del sindicalismo, defectuoso. Según señaló el titular de la Asociación de Trabajadores del Estado, Hugo "Cachorro" Godoy, hay casos en los que los empleados tuvieron descuentos en sus haberes por haberse ausentado sin aviso cuando en realidad no correspondía.

Según el dirigente, se registraron casos en los que "si una enfermedad demandó más de tres días, el empleado no percibió el premio" por lo que el sindicato pedirá "analizar los registros de descuentos del sueldo".

Además, según Godoy la problemática de las ausencias es más compleja de lo que parece, ya sea porque hay empleados con más de un trabajo a quienes se les dificulta llegar a la oficina en horario u otros factores que pueden afectar el nivel de presentismo. "Puede ser que mucha gente tenga más de un trabajo por necesidad y no llegue a cumplir los horarios. Otros no quieren aceptar la precariedad de los contratos en simultáneo con los controles horarios más estrictos. También se impusieron cambios en las funciones de los empleados con malas formas que influyeron en las renuncias. Son muchos los factores", explicó el dirigente de ATE.



## Anexo C: Ficha Técnica de la Integración con SARHA

El **Sistema IN-Win** tiene la posibilidad de integrarse con varios sistemas a través de interfaces desarrolladas especialmente para cada uno de ellos, logrando así evitar una doble carga de datos y permitiendo centralizar la gestión de los recursos humanos en el sistema que la organización ya posea.

Una de las integraciones que tenemos desarrolladas es con el sistema SARHA. Esta integración permite sincronizar los empleados que están cargados en SARHA (origen de datos) con respecto a nuestro sistema IN-Win (destino de datos) e importar las ausencias y franquicias cargadas en SARHA al REIWin, para poder luego, emitir reportes.

La aplicación se encuentra desarrollada íntegramente en tecnología Microsoft .NET, utilizando el framework v4.5.

### 1. Creación de la vista para la consulta de empleados

Para poder obtener los datos del SARHA, se deberá crear una vista de manera tal que se pueda restringir al usuario que se vaya a conectar, permisos únicamente sobre los objetos que requiera utilizar.

- Crear el usuario

```
CREATE USER credenciales_user  
IDENTIFIED BY *****  
DEFAULT TABLESPACE TBS_HCDN  
TEMPORARY TABLESPACE TEMP  
PROFILE DEFAULT  
ACCOUNT UNLOCK;
```

- Otorgar de permisos

```
grant connect to credenciales_user;  
grant resource to credenciales_user;  
alter user credenciales_user default role all;  
grant select on sarha.egreso to credenciales_user;  
grant select on sarha.asignacion to credenciales_user;  
grant select on sarha.empleado to credenciales_user;  
grant select on sarha.escalafon to credenciales_user;  
grant select on sarha.estructura_real to credenciales_user;  
grant select on sarha.convenio to credenciales_user;  
grant select on sarha.funcion to credenciales_user;  
grant select on sarha.tipo_documento to credenciales_user;  
grant select on sarha.estado_civil to credenciales_user;
```

- Crear la vista

```
DROP VIEW CREDENCIALES_USER.VW_CREDENCIALES;  
CREATE OR REPLACE FORCE VIEW CREDENCIALES_USER.VW_CREDENCIALES  
(  
    CUIL,  
    APELLIDO_NOMBRE,  
    ESTRUCTURA_REAL,  
    ESCALAFON,  
    CONVENIO,  
    FECHA_INGRESO,  
    FECHA_EGRESO,  
    FOTO,
```





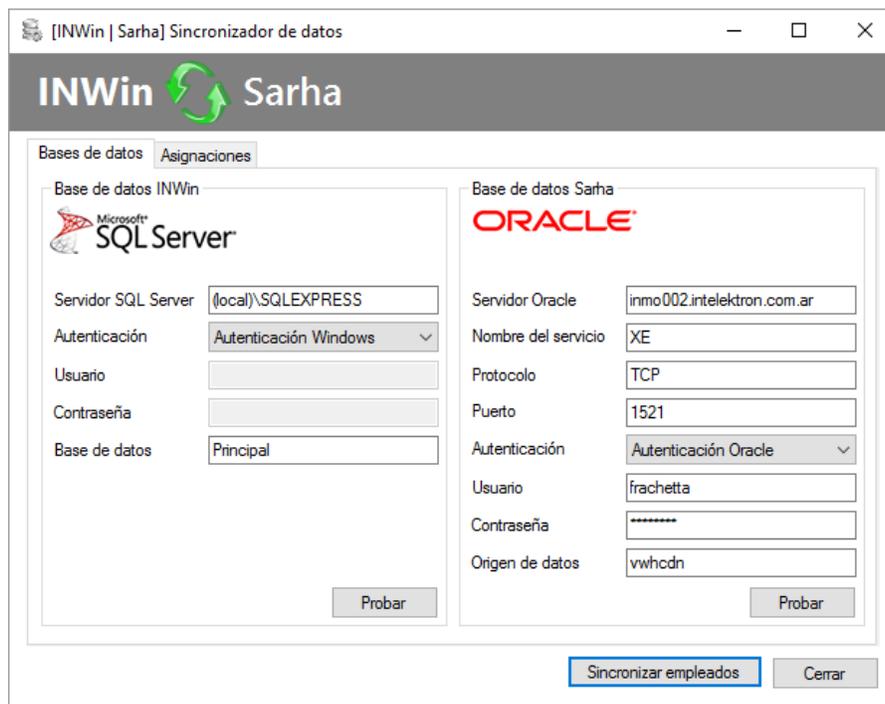
FUNCION,  
FECHA\_NACIMIENTO,  
TIPO\_DOC,  
NRO\_DOCUMENTO,  
SEXO,  
ESTADO\_CIVIL

```
)  
AS  
  
SELECT emp.cuil AS cuil,  
    TRIM (emp.apellido) || ','  
    || TRIM (emp.nombre) AS apellido_nombre,  
    est_rea.descripcion AS estructura_real,  
    esc.descripcion AS escalafon, con.descripcion AS convenio,  
    emp.fecha_ingreso AS fecha_ingreso,  
    (select max(fecha_fin) from asignacion a2 where a2.cuil=asi.cuil and nvl(a2.informativo, '2')='2') AS fecha_egreso,  
    NULL AS foto,  
    fun.descripcion AS funcion,  
    emp.fecha_nacimiento AS fecha_nacimiento,  
    tdoc.descripcion AS tipo_doc,  
    emp.nro_documento AS nro_documento,  
    CASE emp.sexo  
        WHEN '1'  
        THEN 'F'  
        ELSE 'M'  
    END AS sexo,  
    est_civ.descripcion AS estado_civil  
FROM sarha.empleado emp, sarha.asignacion asi, sarha.estructura_real est_rea,  
convenio con, escalafon esc, funcion fun, estado_civil est_civ, tipo_documento tdoc  
WHERE emp.cuil=asi.cuil AND con.cod_convenio=asi.cod_convenio  
AND asi.cod_estructura_desempenio = est_rea.cod_estructura_real  
AND esc.cod_escalafon=asi.cod_escalafon  
AND fun.cod_escalafon=asi.cod_escalafon  
AND fun.cod_funcion=asi.cod_funcion  
AND est_civ.cod_estado_civil (+) = emp.cod_estado_civil  
AND tdoc.cod_tipo_doc (+) = emp.cod_tipo_doc  
AND nvl(asi.informativo, '2')='2'  
AND asi.fecha_inicio = (SELECT MAX (fecha_inicio)  
    FROM sarha.asignacion  
    WHERE cuil=asi.cuil  
    AND NVL(informativo, '2')='2')  
ORDER BY apellido, nombre;
```



## 2. Datos de conexión necesarias

Para poder realizar la sincronización de empleados es necesario que la aplicación se conecte a la base de datos del **Sistema IN-Win** (SQL Server) y a la del **SARHA** (Oracle).



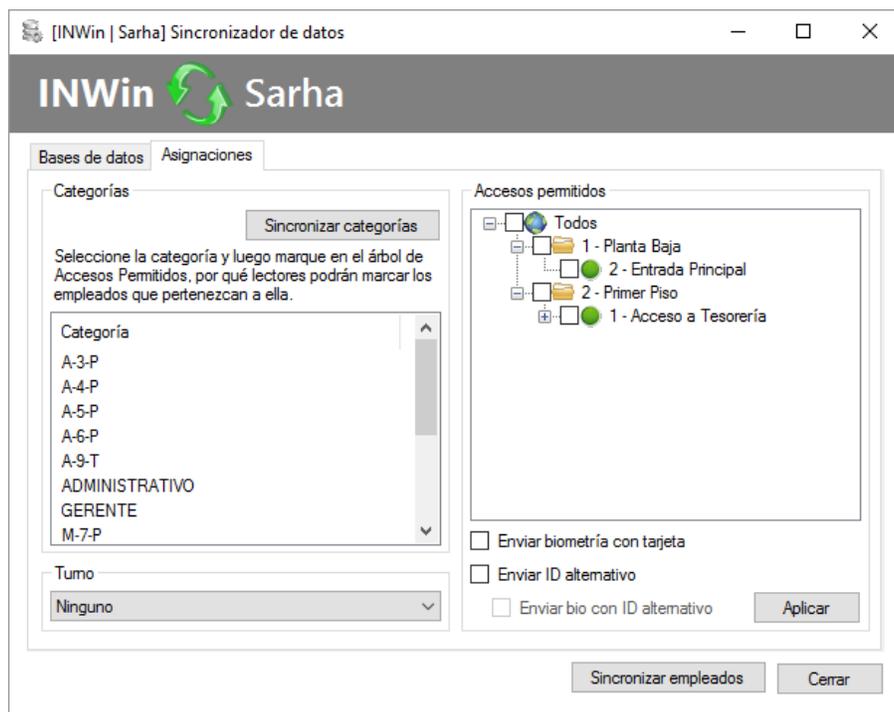
Para el caso del **Sistema IN-Win** se pedirá el nombre del servidor e instancia del SQL Server, tipo de autenticación (Integrada con Windows o SQL Server), usuario y contraseña (en caso de ser necesario) y el nombre de la base de datos. Para el **SARHA** se pedirán el nombre del servidor, nombre del servicio, protocolo y puerto TCP, tipo de autenticación y el nombre de la vista que se utilizará para obtener la información.

## 3. Automatización de asignación de accesos y turnos por defecto

El sincronizador permite automatizar la asignación de los permisos de acceso y la asignación del primer turno de trabajo según la categoría del funcionario.

Para ello, dentro de la solapa Asignaciones del aplicativo se puede observar lo siguiente:





Seleccionando cada categoría (escalafón para **SARHA**) se puede indicar qué accesos tendrá habilitados y el sincronizador se encargará de asignar esos permisos en base de datos para luego ser transmitidos a cada controlador por el **Sistema IN-Win**.

También será posible indicar qué turno tendrá asignado al momento de crear un nuevo empleado y de esta manera automatizar también la primera gestión de tiempo y asistencia.

Otros datos que se pueden configurar tienen que ver con la gestión de la biometría. Se podrá elegir si la biometría será enviada con el número de tarjeta o con un ID alternativo que permite crear el **Sistema IN-Win**.

#### 4. ¿Qué datos se sincronizan?

El campo clave para la sincronización es el número de legajo (para el Sistema IN-Win) y el CUIL para el SARHA. De esta manera, nos aseguramos una clave única.

Si el sincronizador no encuentra en la base del Sistema IN-Win un empleado cuyo número de legajo sea el CUIL de SARHA, se considerará un nuevo empleado. En caso de que sí lo encuentre, serán analizados todos los campos en búsqueda de cambios.

(Campo de sistema IN-WIN -> Campo de SARHA)

- Legajo -> CUIL
- Nombre y apellido
- Sector -> Estructura de desempeño
- Categoría -> Escalafón
- Tipo de personal -> Convenio
- Centro de costos -> Función
- Tipo de documento
- Número de documento



- Sexo
- Estado civil
- Fecha de ingreso
- Fecha de egreso
- Fecha de nacimiento
- Tarjeta -> al momento de un ALTA, se asigna un ID interno
- ID alternativo -> número de DNI del funcionario (extraído del CUIL)

5. Importación de ausencias y franquicias

Para poder importar ausencias y franquicias cargadas en SARHA es necesario otorgarle al usuario `credenciales_user` permisos sobre las siguientes vistas:

- GERENCIAL.VW\_EMPLEADO\_AUSENCIA
- GERENCIAL.VW\_EMPLEADO\_FRANQUICIA

Una vez otorgados, desde REIWin (a partir de la versión 12.60), se podrán consultar las ausencias cargadas y realizar la importación de las mismas. Cada ausencia o franquicia será convertida en una imputación.

6. Ejecución desatendida

Es posible ejecutar la aplicación de manera desatendida y de esta manera poder programar tareas automáticas. Para ello, basta ejecutar el aplicativo agregando el parámetro “-sync”.

7. Bitácora de actividad

Con cada ejecución el sincronizador genera una bitácora detallada de qué cambios realizó en la base de datos para poder hacer un monitoreo de la actividad. Esta bitácora se almacena en formato de texto plano, dentro de la carpeta donde se encuentra el aplicativo.

8. Requerimientos

Requerimientos para funcionamiento

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Microsoft .NET Framework | Versión 4.5                               |
| SQL Server               | -   |
| Oracle                   | Ciente de Oracle instalado para .NET      |
| Sistema operativo        | Cualquiera que soporte .NET Framework 4.5 |



## Anexo D: Resolución 204-E/2017

### MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN

#### Resolución 204-E/2017

Ciudad de Buenos Aires, 27/04/2017

VISTO: el Expediente N° EX-2017-04272732-APN-ONEP#MM del Registro del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, las Leyes Nros. N° 22.520 (t.o. por Decreto N° 438/92), 24.185, 25.164 y sus modificatorias, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, los Decretos Nros. 3413 de fecha 28 de diciembre de 1979, 1421 de fecha 8 de agosto de 2002, 13 de fecha 10 de diciembre de 2015, 13 de fecha 5 de enero 2016 y 434 de fecha 1° de marzo de 2016, y

#### CONSIDERANDO:

Que la Ley de Ministerios (t.o. por el Decreto N° 438 del 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias, establece las competencias correspondientes a los señores Ministros Secretarios, los que tendrán a su cargo el despacho de los negocios de la Nación.

Que por el Decreto N° 13/15 se sustituyeron, entre otros, el artículo 1° y el Título V de la Ley de Ministerios (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, incorporándose el MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, a través del artículo 23 octies.

Que entre las competencias asignadas al MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN se encuentran las de entender en el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de la Administración Pública Nacional, procurando optimizar y coordinar los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con que cuenta y la de ejecutar todas las acciones necesarias para la efectiva realización del Plan de Modernización del Estado, siendo uno de los ejes de dicho plan la Gestión Integral de los Recursos Humanos conforme se dispuso por el Decreto N° 434/16.

Que la modernización del Estado, de sus organizaciones y estructuras, requiere el diseño y puesta en funcionamiento de sistemas de información acordes con las nuevas formas de gestión que aseguren el desarrollo y el buen funcionamiento de un sistema eficiente de carrera administrativa.

Que dentro de ese marco se han impulsado distintas medidas tendientes a adoptar el uso de herramientas tecnológicas que permitan administrar la información de manera más ágil, confiable y accesible, a través de la utilización de medios informáticos, para lo cual se establece un plazo para la instalación de sistemas adecuados a tales fines, cuyo protocolo de homologación debe ser también uniforme.

Que, en ese sentido resulta necesario homogenizar los criterios de asistencia y presentismo para todo el personal que se desempeña dentro del ámbito de la Administración Pública Nacional.

Que la Ley Marco de Regulación de Empleo Público N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1421/2002 establecen dentro de los deberes del trabajador, el de prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen.

Que la dedicación por parte del agente debe ser de carácter personal en relación con el horario y al lugar donde realiza la prestación del servicio, respetando y haciendo cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.





Que la ley N° 25.164 prescribe en forma destacada que el agente deberá efectuar sus tareas de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación, debiendo ajustar su accionar a las instrucciones brindadas por su superior jerárquico.

Que dentro de los deberes comprendidos se entiende el de cumplir el horario, constituyéndose personalmente en el lugar de trabajo en el horario establecido; justificar debidamente las inasistencias y prestar el servicio en lugar asignado.

Que son inherentes al funcionamiento de toda la organización la efectiva prestación del servicio, el cumplimiento de la jornada del trabajo y la observancia del horario laboral.

Que el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, regula la jornada de labor y la cantidad de horas semanales a prestar por los trabajadores.

Que sus disposiciones constituyen reglas generales de cumplimiento con carácter obligatorio para todos los trabajadores de la Administración.

Que, en particular, corresponde estandarizar procedimientos y tareas a fin de simplificar y unificar la documentación necesaria para solicitar licencias o justificar inasistencias, que permita facilitar la correcta administración documental y reforzar el control, tanto para la administración, como para los agentes.

Que, en este entendimiento, se propicia aprobar los formularios que serán de uso obligatorio para notificar inasistencias y para solicitar licencias y permisos, respectivamente.

Que han tomado la intervención que les compete la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO y la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas Ley N° 22.520 Ley de Ministerios (texto ordenado por el Decreto N° 438 del 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias y el Decreto N° 434 de fecha 1° de marzo de 2016.

Por ello,

**EL MINISTRO DE MODERNIZACIÓN**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.** - Apruébese el “Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo” que como Anexo I (IF-2017-05167864-APN-SECEP#MM) forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°.** - Apruébanse la Planilla de Asistencia (Única Reloj o de Firma Continua), el Parte Diario de Novedades, el Formulario para Pedido de Concesión de Licencias, Justificaciones y Franquicias, el Formulario Nombramiento Responsable de Control de Asistencia (RCA) y la Planilla de Información y Actualización de Datos, que como Anexos II (IF-2017-05168668-APN-SECEP#MM), III (IF-2017-05169314-APN-SECEP#MM), IV (IF-2017-05208601-APN-SECEP#MM), V (IF-2017-05208659-APN-SECEP#MM) y VI (IF-2017-05208694-APN-SECEP#MM) forman parte integrante de la presente medida.

**ARTÍCULO 3°.** - Establécese un plazo de un (1) año a partir del dictado de la presente a fin de que las entidades y jurisdicciones comprendidas en el inciso a) del Artículo 8° de la Ley N° 24.156 implementen un sistema informático biométrico que registre la asistencia del personal que les dependa, para lo cual deberán adoptar las previsiones y ejecutar las acciones necesarias que aseguren el efectivo cumplimiento de la presente.





**PREMIOALAS**  
A LA SEGURIDAD EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE  
**2018**

**FABRICACIÓN Y DESARROLLO**  
Control de Accesos y Visitas  
Control de Tiempo y Asistencia  
Molinetes y Credencialización



La OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN asistirá a las entidades y jurisdicciones en el proceso de implementación, quedando facultada para homologar los sistemas de conformidad con las normas que dicte la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO.

ARTÍCULO 4°. - Encomiéndose a la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, la elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de Asistencia y Presentismo para el personal de la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 5°. - Facúltase a la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN a dictar las normas complementarias, interpretativas y aclaratorias que deriven de la presente Resolución.

ARTÍCULO 6°. - Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — Andrés Horacio Ibarra.

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA — [www.boletinoficial.gob.ar](http://www.boletinoficial.gob.ar)— y también podrán ser consultados en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

e. 28/04/2017 N° 27590/17 v. 28/04/2017

