

# PLAN ESTRATÉGICO 2024 | 2027

IF-2024-130767518-APN-SRT#MCH

## PRÓLOGO

**CPN Gustavo Morón**

*Superintendente de Riesgos del trabajo*

A 28 años de la creación del sistema de riesgos del trabajo, podemos decir que hemos construido -junto a todos los actores- un modelo que, aún en continua adaptación, se ha afianzado bajo tres premisas que hoy siguen siendo rectoras para la SRT: la prevención de riesgos laborales, la reparación de daños ocasionados por el trabajo y la recalificación y reubicación de los trabajadores damnificados. Ese modelo ha sido desafiado por continuos cambios de organización política, numerosos vaivenes económicos y hasta por una pandemia; pero sus resultados en cuanto a la ampliación y el monitoreo de la cobertura, la consolidación de un esquema conocido y compartido por empresas y por quienes trabajan, y la evolución descendente y continua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde 2008, siguen siendo alentadores y representan la principal fortaleza de nuestro sistema.

Coincidimos con entidades sindicales, empresarias y del sector asegurador de riesgos laborales, en que hay que sostener estas fortalezas enfrentando los problemas y desafíos que nos plantean las nuevas dinámicas del mundo laboral, tanto desde el punto de vista organizativo y las nuevas formas de producción, como de la tecnificación de puestos y procesos, de las relaciones jurídicas entre las distintas partes del sistema y -por supuesto- de la fiscalización y promoción de ambientes laborales saludables.

En este sentido, como autoridad nacional competente en materia de salud y seguridad en el trabajo, seguimos impulsando la excelencia del sistema y la mejora continua de todos los indicadores que evidencian su desempeño; siempre a través del diálogo social entre todos los involucrados y el debate sincero entendido como el modo para la construcción de sentidos y prácticas que permiten alcanzar los acuerdos más estables y duraderos. Promoviendo una cultura compartida de prevención de riesgos laborales, sostenida por un esquema de normas que reflejen esos acuerdos y nos permitan desarrollarnos sin mezquindades ni posiciones irreconciliables, mientras hacemos realidad la premisa del trabajo decente.

Las complejidades incorporadas a los ámbitos laborales obligaron a repensar nuevos métodos y formas de gestión para abordar la cuestión de la seguridad y la salud de los trabajadores. Enfocándonos en la incorporación de nuevas tecnologías y en los cambios normativos que ello requiere, nos planteamos la necesidad de desarrollar un nuevo plan estratégico para el período 2024-2027, valorando los aspectos positivos del proceso, la experiencia adquirida y los desafíos pendientes.

Este plan constituye un nuevo marco de acción que nos permitirá orientar la gestión hacia el despliegue y fortalecimiento de líneas de trabajo muy concretas. Afianzar las relaciones con la Justicia a través de la concreción de acuerdos con Cortes y Tribunales provinciales, que habiliten la creación de los cuerpos médicos forenses previstos en la Ley N°27.348 complementaria sobre riesgos del trabajo. En relación a esta normativa, seguiremos trabajando para lograr la adhesión por parte de las jurisdicciones que aún no lo hicieron.

Continuaremos robusteciendo a las comisiones médicas, reformulando su sistema de gerenciamiento y ampliando sus capacidades operativas y de contención de demanda.

Impulsaremos, además, la actualización y simplificación del Baremo; y el desarrollo de una nueva fase del Modelo Prevención 4.0 para la incorporación de nuevos dispositivos y soportes tecnológicos.

Trabajaremos en la conformación de mesas de acuerdo que nos permitan presentar un proyecto de Ley de Prevención ante el Honorable Congreso de la Nación, y en la universalización de la cobertura del sistema de riesgos del trabajo, a través de una propuesta normativa consensuada para ampliar los beneficios a colectivos no incluidos.

Estamos convencidos de la importancia y trascendencia que implica nuestro sistema. Dio origen a una política basada en la prevención, en la búsqueda de bienestar de los trabajadores y de la construcción de un ambiente laboral sano y seguro, que asimismo brinda previsibilidad para los empleadores. Continuaremos velando por su consolidación y estabilidad, construyendo juntos un futuro seguro.

# INTRODUCCIÓN

El presente Plan se concibe como una herramienta de gestión para contribuir a mejorar el desempeño de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en términos de los productos y servicios que ofrece a la sociedad, definiendo sus objetivos prioritarios, orientando sus principales acciones y estableciendo los indicadores de desempeño que facilitarán la construcción y medición del horizonte de acción.

Se pretende que este Plan consolide y profundice su uso como un instrumento de apoyo y guía para la toma de decisiones en los distintos niveles del Organismo. Su enfoque metodológico es de carácter selectivo, por cuanto no pretende asumir de manera exhaustiva el universo de cuestiones y problemáticas de la SRT, ni abarcar al conjunto de la institución desde una perspectiva orgánica y funcional, sino que se orienta a la identificación, análisis y desarrollo de líneas de acción específicas sobre aquellos núcleos de problemas que se deben abordar para consumir, en el mediano plazo, un salto cualitativo en el funcionamiento del Organismo.

El documento se organiza en cuatro apartados: en el primero se presenta una caracterización de la institución, su misión, visión y valores; en el segundo, se detalla la evolución y marco actual sobre el que opera la Superintendencia, junto a algunos de los puntos clave de la gestión que integran la base para la definición de la estrategia futura; el tercer apartado exhibe los lineamientos de la estrategia y constituye el marco de referencia que guiará el accionar del Organismo; en el cuarto apartado, se explica cómo será el monitoreo del Plan desarrollado.

## 1. NUESTRA ORGANIZACIÓN

La SRT se crea como un Organismo descentralizado de regulación y supervisión del Sistema de Riesgos del Trabajo (vigente desde 1996), en jurisdicción del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, hoy Secretaría de Trabajo dentro del Ministerio de Capital Humano de la Nación. En este contexto, la SRT tiene a su cargo el control y gestión del Sistema de Riesgos del Trabajo y debe asegurar, promover y garantizar el cumplimiento de las funciones que le son establecidas en el artículo 36 de la Ley N° 24.557:

- Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta Ley o de los Decretos reglamentarios;
- Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;
- Imponer las sanciones previstas en esta Ley;
- Requerir la información necesaria para el cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
- Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y, además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;

- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.

La SRT desarrolla esta labor en todo el país a través de las 96 Comisiones Médicas y Delegaciones ubicadas a lo largo de todo el territorio nacional y de los convenios celebrados con las Administradoras de Trabajo Local.

### Misión (razón de ser)

La Ley N°24.557 establece a la SRT como el Organismo del Estado Nacional que ejerce el control sobre el sistema de cobertura y reparación de riesgos derivados del trabajo. De acuerdo con ello su Misión es:

- Promover la reducción de la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- Garantizar la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- Incentivar y promover la recalcificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Como ente regulador y fiscalizador, controla a los distintos actores del Sistema en el cumplimiento de la normativa; promueve la cultura de la prevención de riesgos del trabajo y actúa sobre la determinación de la incapacidad laboral y la reparación del daño como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

### Visión (a dónde queremos llegar)

Promover la cultura de la prevención preservando la salud y seguridad de quienes trabajan y ampliar y fortalecer la capacidad de atención de la SRT a todo el territorio nacional, actualizando la normativa con una lógica moderna que permita reducir costos y asegure mayor coordinación y cooperación entre los agentes del Sistema.

### Valores (los principios que nos definen)

Nuestros valores se expresan en el siguiente conjunto de fundamentos:

- Trabajo seguro (respeto y compromiso con la vida y salud de los trabajadores).
- Igualdad de trato, eliminando cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio entre los trabajadores y las trabajadoras.
- Calidad y eficiencia del servicio (servicio ágil y eficaz al trabajador; orientación al trabajador y empleador; continuidad del servicio, integración).
- Mejora continua.
- Innovación.
- Transparencia.
- Compromiso con la sustentabilidad del Sistema.
- Compromiso social.

Para contextualizar y presentar al Sistema de Riesgos del Trabajo y a la SRT como entidad de regulación y control del mismo, se detallan algunos datos que expresan el alcance del Sistema y los agentes que actúan en el:

## El sistema de riesgos del trabajo

**10,3** millones de trabajadores.

**1.000.000** de empleadores.

**19** Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

**3** Mutuales.

**5** Empleadores Autoasegurados (EA).

**24** Administradoras de Trabajo Local.

**18.000** prestadores médicos.

**96** Comisiones Médicas.

## La Superintendencia

**2.350** trabajadores.

**96** sedes ubicadas en las provincias.

**3** áreas sustantivas: Prevención, Control Prestacional y Administración de Comisiones Médicas.

Áreas de soporte que se requieren para el preciso funcionamiento de las áreas sustantivas: Técnica, Administración y Finanzas, Asuntos Legales y Comunicación y Relaciones Institucionales.

## Productos de la Superintendencia

**250.000** acciones de reparación anuales (dictámenes médicos u homologaciones de acuerdo en Comisiones Médicas).

**240.000** acciones de control anuales (inspecciones y auditorías a empleadores y ARTs).

**170.000** actas de prevención anuales.

**MÁS DE 1.400** reportes estadísticos e informes especiales anuales publicados en la página web del organismo de acceso público a la comunidad.

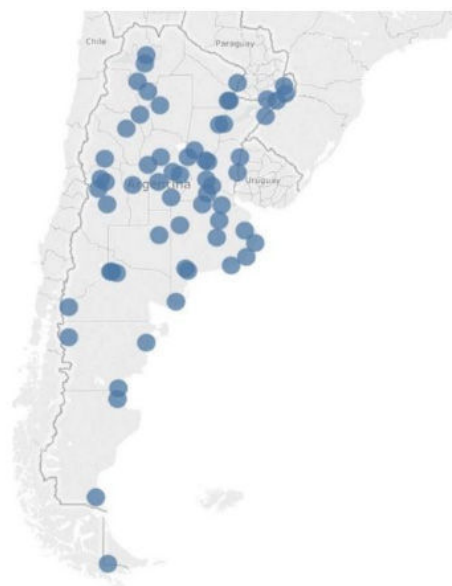
**56.990** evaluaciones y estudios de salud mental.

**50** mesas cuatripartitas de trabajo dentro del Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad (PRONAPRE).

## La atención a los actores del Sistema

**450.000** presentaciones de actores del Sistema de Riesgos del Trabajo al año ante Comisiones Médicas.

**400.000** reclamos y consultas gestionados anualmente.



## Nuestro sistema de atención

### Atención Presencial

La SRT cuenta con una Sede Central ubicada en la calle Sarmiento 1962, una Comisión Médica Central y 96 sedes de Comisiones Médicas y Delegaciones distribuidas estratégicamente en el territorio nacional.

### Atención Virtual

A través del servicio de ventanilla electrónica se realiza el intercambio electrónico de notificaciones, mensajes e información que sean necesarios entre las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), los Empleadores Autoasegurados (EA), los trabajadores y la SRT.

La ventanilla electrónica es también un canal destinado a los letrados patrocinantes para posibilitar su intervención en las actuaciones ante las Comisiones Médicas.

Sobre esta misma plataforma se encuentra la Mesa de Entrada Virtual (M.E.V.) que permite iniciar nuevos trámites y realizar presentaciones ante las diferentes áreas de la SRT, tanto por parte del letrado patrocinante como del ciudadano.

Adicionalmente, desde la página web: [www.argentina.gob.ar/srt](http://www.argentina.gob.ar/srt), se pueden consultar las principales novedades, los requisitos de cada trámite, acceder a los servicios destacados, información de consulta frecuente y los informes estadísticos publicados sobre el Sistema de Riesgos del Trabajo. Asimismo, por esta vía se pueden realizar consultas o reclamos.

### Atención Telefónica

A través del 0800-666-6778 se pueden realizar consultas y reclamos desde cualquier punto del país.

IF-2024-130767518-APN-SRT#MCH

## Análisis de la Superintendencia, evolución y entorno

Desde su instrumentación, el Sistema de Riesgos del Trabajo ha mostrado resultados progresivos y alentadores: eficiencia en la cobertura de los trabajadores y certidumbre para los empleadores. Actualmente el Sistema cubre a más de 10 millones de trabajadores, lo que implica un aumento sustancial respecto a la cantidad de trabajadores y trabajadoras cubiertos al inicio del mismo en el año 1996, cuando ascendía a 3,5 millones de personas. Asimismo, su evolución muestra una de las fortalezas más preciadas: la tendencia descendente que registran los índices de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A mediados de la década del 2000, la solidez de la Ley de Riesgos del Trabajo fue cuestionada severamente, como consecuencia de algunos fallos judiciales que consideraban inconstitucionales ciertos artículos. Ello hizo necesario la toma de medidas concretas y específicas. En el año 2017 con el impulso de las autoridades de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, se promulgó la Ley Complementaria de Riesgos del Trabajo N° 27.348, que otorgó a las Comisiones Médicas el rol de instancia administrativa previa y obligatoria a la que debe recurrir un trabajador que ha sido víctima de un accidente laboral o enfermedad profesional. La Ley permitió resolver por la vía administrativa los diferendos que pudiesen existir en la determinación del daño y su consecuente reparación, logrando así una mayor celeridad en la resolución de los casos y en su posterior indemnización. Asimismo, permitió contribuir a reducir la litigiosidad, que crecía en forma permanente y amenazaba la sostenibilidad del Sistema.

Luego de siete años de vigencia de la Ley Complementaria, surgen diversos emergentes producto de la respuesta del entorno a la nueva legislación y al contexto de los últimos años, sobre los que se debe continuar trabajando, fundamentalmente a fin de lograr un equilibrio entre la instancia administrativa y la judicial con el fin de acotar la brecha hoy existente en términos de los porcentajes otorgados en la determinación de la incapacidad laboral.

En los últimos dos años (2022-2023) se produjo un incremento en la cantidad de juicios laborales lo que indica que el Sistema de Riesgos del Trabajo se ve nuevamente inmerso en un escenario

preocupante de discrecionalidad que poco redonda en atender los pilares principales de dicho Sistema, que son la prevención y la reparación objetiva y oportuna a los trabajadores.

Por su parte, las complejidades incorporadas a los ámbitos laborales obligaron a repensar nuevos métodos y formas de gestión para abordar la cuestión de la seguridad y la salud de los trabajadores. Se han transformado profundamente los espacios, afectando cómo se realiza el trabajo, las habilidades necesarias y la estructura de las organizaciones. Asistimos a una revolución tecnológica que implica, para los organismos del Estado, una serie de desafíos vinculados a la transparencia de las gestiones, la celeridad y sencillez de los trámites, la digitalización de los procesos y, en definitiva, a la propuesta de soluciones eficientes en beneficio de los ciudadanos. Ello motiva a renovar el compromiso de la gestión y plantea la necesidad de cambios normativos y el desarrollo de nuevos pilares, valorando los aspectos positivos del proceso, la experiencia adquirida y los desafíos pendientes.

Hoy el Organismo ha realizado nuevamente un proceso de planificación estratégica con el objeto de contar con una herramienta que provea de los enfoques y metodologías necesarios para formular planes anuales, definir los resultados a obtener, y establecer los cursos de acción que orienten la toma de decisiones para el período 2024-2027.

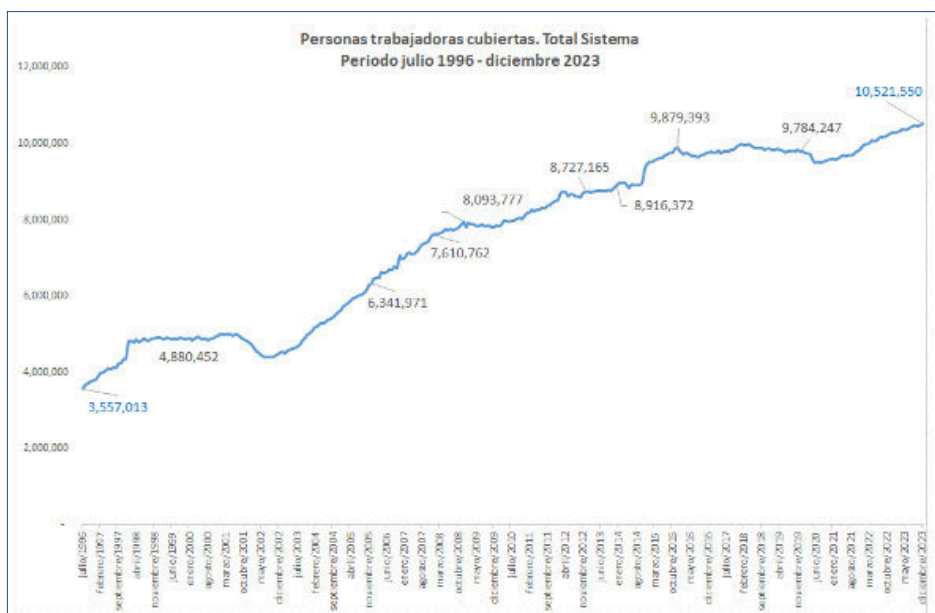
### Cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo

Como se mencionó previamente, la evolución de la cantidad de trabajadores cubiertos por el Sistema de Riesgos del Trabajo y de empleadores con trabajadores declarados, evidencia un crecimiento en forma continua.

En noviembre de 2014 el Sistema de Riesgos del Trabajo incorporó un nuevo colectivo de trabajadores: aquellos que se desempeñan como personas trabajadoras de casas particulares (Ley N° 26.844, Resolución SRT N° 2224/14). A partir de allí, se observa un fuerte incremento de la cobertura tanto de empleadores asegurados como de trabajadores cubiertos.

#### Gráfico 1:

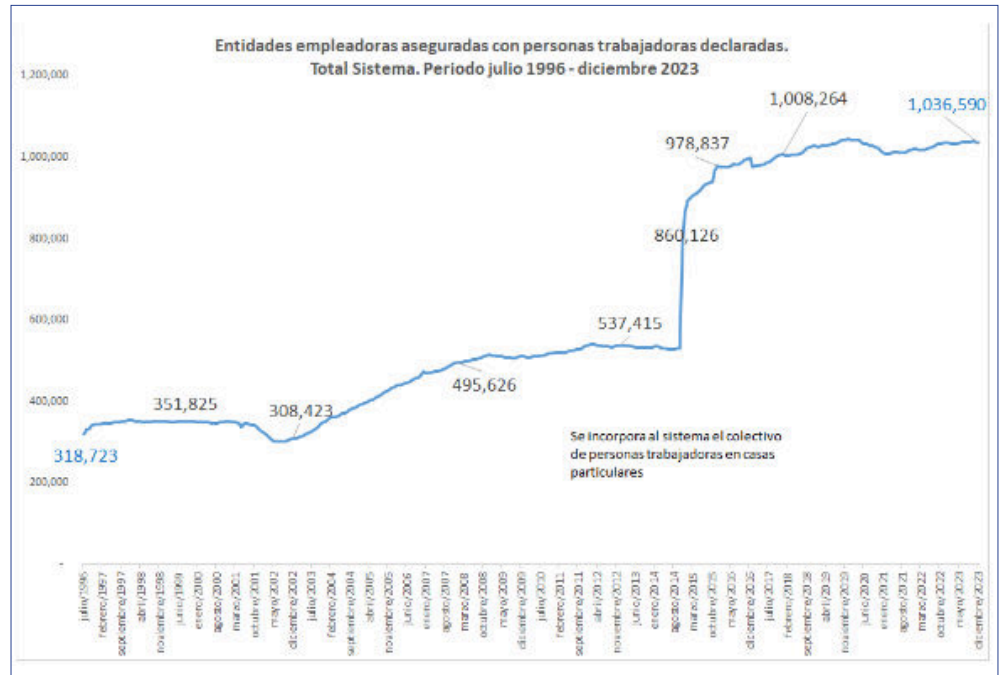
Personas trabajadoras cubiertas.  
Total Sistema. Período 1996-2023



IE-2024-130767518-APN-SRT#MCH

**Gráfico 2:**

Entidades empleadoras aseguradas con personas trabajadoras declaradas.  
Total Sistema.  
Período 1996-2023



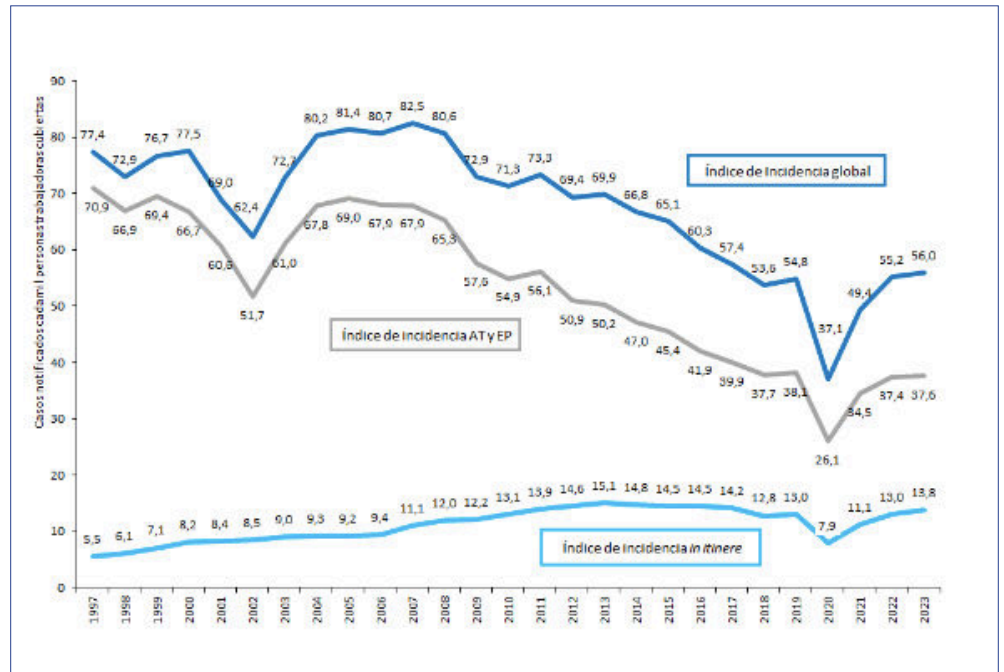
**Accidentabilidad**

Los índices de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales han experimentado una tendencia descendente desde el año 2008, reduciéndose en un 45% entre el año 2007 y el año 2023. Por su parte, el índice de incidencia de personas trabajadoras fallecidas por motivos y/o en ocasión del trabajo registra una baja del 60% durante el mismo período.

El Sistema registró en el año 2023, 600 mil casos entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y 638 casos mortales.

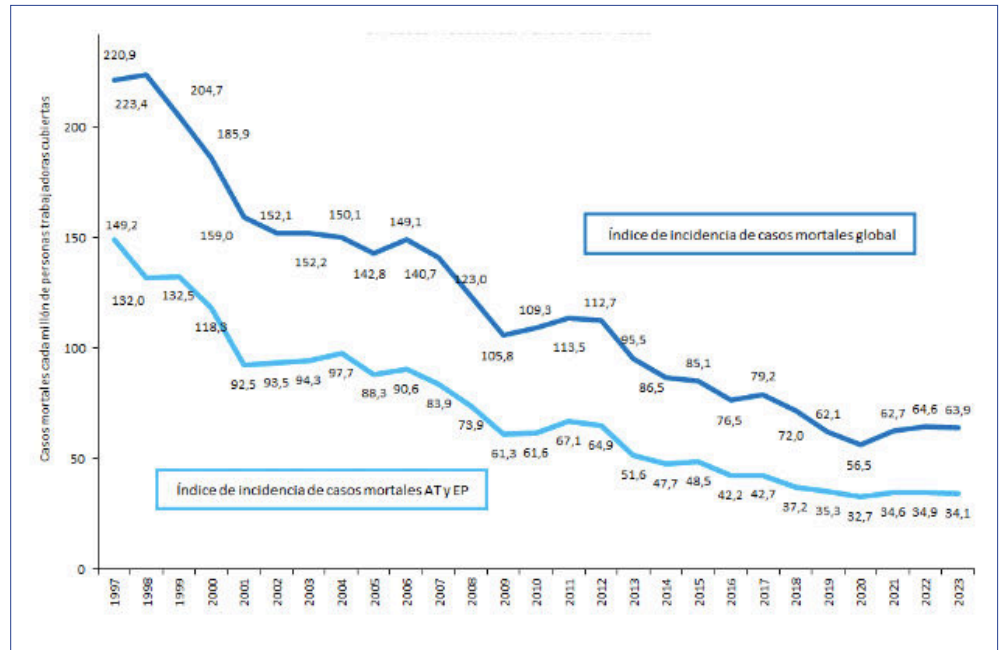
**Gráfico 3:**

Índice de Incidencia Global, AT y EP e In Itinere. (cada 1000 personas trabajadoras cubiertas). Unidades Productivas.  
Período 1997-2023



**Gráfico 4:**

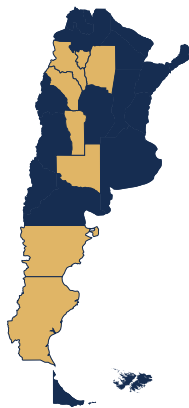
Índice de Incidencia de casos mortales Global, AT y EP e In Itinere. (cada 1000 personas trabajadoras cubiertas). Unidades Productivas. Período 1997-2023



**Adhesión a la Ley N° 27.348**

Actualmente hay un total de 16 provincias adheridas a la Ley Complementaria de Riesgos del Trabajo N° 27.348, que concentran el 89% de los trabajadores, el 91% de los empleadores y el 94,7% de los trámites ingresados en Comisiones Médicas.

**LEY N° 27.348: RESULTADOS POSITIVOS DE SU APLICACIÓN**



ADHERIDAS	
CABA (*)	ENTRE RÍOS
MENDOZA	RÍO NEGRO
CÓRDOBA	SAN JUAN
BUENOS AIRES	TIERRA DEL FUEGO
CORRIENTES	JUJUY (**)
FORMOSA (**)	SALTA
CHACO	NEUQUÉN
MISIONES	SANTA FE
EN VÍAS DE ADHESIÓN	
CHUBUT	TUCUMÁN
CATAMARCA	SAN LUIS
LA PAMPA	SANTIAGO DEL ESTERO
LA RIOJA	SANTA CRUZ

(\*) Con la aprobación de la Ley Nacional es suficiente para su implementación en dicha jurisdicción.  
 (\*\*) Pendiente de firma del convenio de adhesión Provincia – SRT.

**ADHERIDAS**



Período 2017-2023

**Aperturas de Comisiones Médicas**

A lo largo de los últimos años se ha procurado incrementar la cantidad de Comisiones Médicas en todo el país, con el objetivo que el 95% de los trabajadores tengan acceso a una comisión a menos de 50 km de su domicilio.

En diciembre del año 2015 se contaba con 35 Comisiones Médicas Jurisdiccionales. Desde mayo del año 2017 a diciembre del año 2018 se abrieron 26 nuevas Comisiones Médicas. En el año 2020 el Sistema contaba con 73 Comisiones Médicas operativas. Luego se abrieron otras 25 Comisiones o Delegaciones, alcanzando un total en la actualidad de 96 (incluidos módulos) en todo el país.

**Litigiosidad**

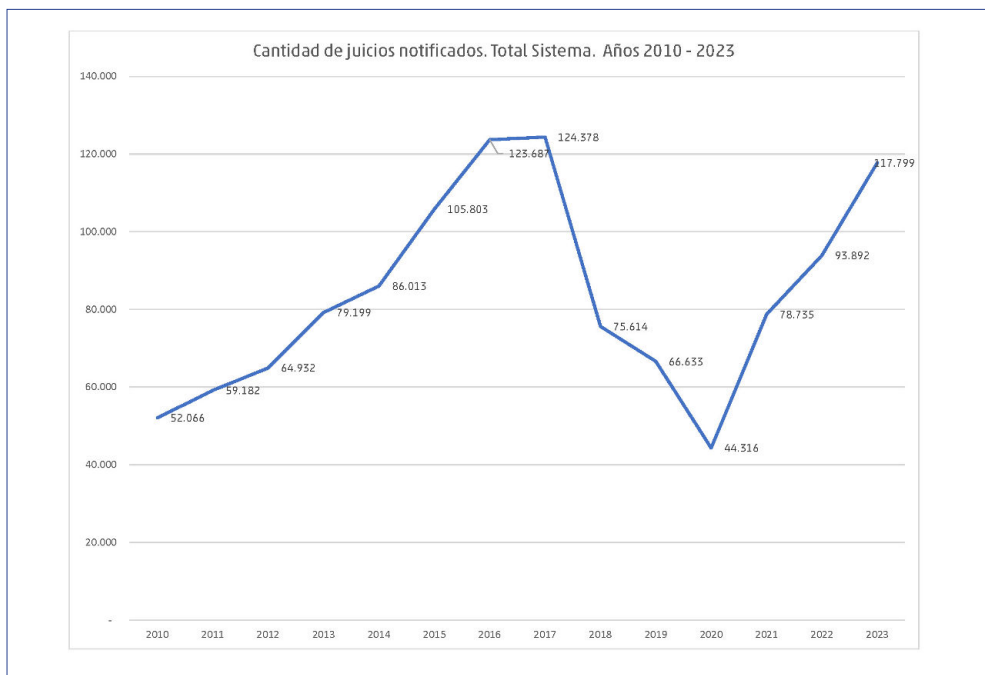
Como se aludió anteriormente, la sanción de la Ley N°27.348 y la adhesión de las provincias, contribuyó a reducir los niveles de litigiosidad del Sistema.

A partir del año 2018 se observó una baja pronunciada en la cantidad de procesos judiciales vinculados a siniestros laborales: 124.378 en el año 2017 comparados con 75.614 en el año 2018 y 66.633 en el año 2019 (la reducción de casos fue del 46,4%). A partir del año 2021, se comienza a registrar un incremento de los casos ingresados a la Justicia, llegando a 93.892 a fines del año 2022 y a 117.799 en el año 2023 (apenas un 5,3% menos que en el año 2017). Este crecimiento en la cantidad de expedientes judiciales obliga a repensar los procedimientos actuales, incorporando variables que aseguren bajar la litigiosidad en el marco de la mencionada Ley.



**Gráfico 5:**

Cantidad de Juicios notificados.  
Año 2010-2023. Total Sistema.



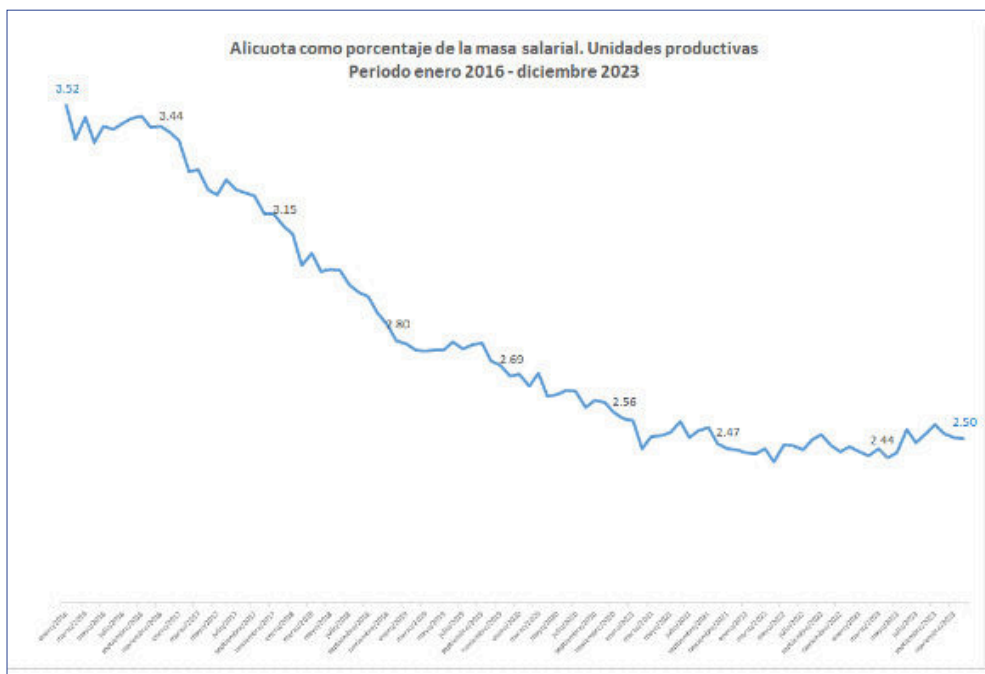
**Alícuota**

Con la sanción de la Ley N° 27.348 también se fue profundizando el descenso de la alícuota que los empleadores deben pagar en los seguros de Riesgos del Trabajo. Esto permitió otorgar mayor competencia al mercado de las ART y reducir los costos laborales.

Entre enero del año 2016 y diciembre del año 2023 se observa una baja del 29% en los costos de la alícuota, lo que implicó un ahorro estimado en ese período de u\$s2500 millones para la parte empleadora. La alícuota promedio, como porcentaje de la masa salarial, bajó de 3.52% a 2.50%, volviendo a tener valores parecidos al año 2007.

**Gráfico 6:**

Alícuota como porcentaje de la masa salarial. Unidades productivas.  
Período 2016-2023.





## 2. NUESTRA ESTRATEGIA

El Plan Estratégico 2024-2027 plantea el desarrollo de nuevas capacidades y acciones, y la incorporación de recursos que permitan brindar mejores servicios acordes a las expectativas de los ciudadanos, organizaciones públicas y Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, que promuevan mayor transparencia, racionalidad y responsabilidad en su accionar.

Para asegurar su vigencia, se evaluarán periódicamente los avances producidos, así como el estado de situación general del entorno, realizando los ajustes que resulten necesarios para el cumplimiento de plazos y objetivos.

### Objetivos Estratégicos

Sobre la base de la misión y visión del Organismo, se identificaron y establecieron 5 objetivos estratégicos que representan las prioridades y ejes de gestión a trabajar para el período 2024 a 2027. Los mismos contemplan el contexto actual, los recursos disponibles, así como las funciones, desafíos y áreas de oportunidad de la Superintendencia.

#### 1. Implementar en forma plena la Ley N° 27.348 reforzando lazos con el sistema judicial.

- 1.1 Promover las **adhesiones pendientes** de Gobiernos Provinciales a la Ley Complementaria sobre Riesgos del Trabajo.
- 1.2 Propiciar la **creación de los Cuerpos de Peritos Médicos**.
- 1.3 Impulsar la **firma de convenios** de cooperación con las Cortes Provinciales de Justicia que promuevan un **sistema de intercambio de información**.

#### 2. Fortalecer las Comisiones Médicas.

- 2.1 Actualizar y promover la simplificación de la **Tabla de Evaluación de Incapacidades** Laborales aprobada por el Decreto N° 659/1996.
- 2.2 Elaborar estrategias para la **contención de la demanda**.
- 2.3 Robustecer la **capacidad operativa**.
- 2.4 Promocionar y ejecutar un plan de **transformación, fortalecimiento y reestructuración** de la Gerencia de Administración de Comisiones Médicas.

#### 3. Fomentar la innovación en Salud y Seguridad Laboral.

- 3.1 Promover la **implementación de dispositivos tecnológicos** útiles para la mejora continua en la **gestión de la prevención y el control del riesgo laboral**, que incluyen capacidades

de interconexión, automatización y enlace en tiempo real (Modelo de Prevención 4.0).

- 3.2 Impulsar la **modernización del Sistema** a partir de la incorporación de IA en políticas y procedimientos.
- 3.3 Fomentar la **actualización normativa** mediante marcos regulatorios que sean flexibles y que puedan adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y descubrimientos.
- 3.4 Favorecer el **diálogo social y el intercambio de experiencias** nacionales e internacionales en orden a replicar políticas públicas exitosas vinculadas con la modernización de las soluciones tecnológicas actuales en materia de prevención de contingencias de origen laboral.
- 3.5 Promover la **disminución de la accidentabilidad laboral** mediante mejoras tecnológicas en procesos y programas de prevención.

#### 4. Impulsar la Ley de Prevención.

- 4.1 **Promover la participación** de los actores involucrados en la discusión para el tratamiento del proyecto de la Ley.
- 4.2 Promover **mesas de diálogo** con entidades y expertos nacionales y/o internacionales.
- 4.3 Desarrollar una **estrategia de comunicación y sensibilización**.
- 4.4 Establecer un **sistema de monitoreo y evaluación**.

#### 5. Universalizar la Cobertura del Sistema.

- 5.1 Evaluar y elaborar una **propuesta normativa** para ampliar la cobertura del Sistema a colectivos no incluidos.
- 5.2 Promover **mesas técnicas de trabajo** con Organismos del estado y afines.
- 5.3 Desarrollar una **estrategia de comunicación y sensibilización**.

## 3. ALINEACIÓN, DESARROLLO Y MONITOREO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Con el fin de asegurar la implementación y evolución del Plan Estratégico, la SRT se propone el siguiente mecanismo de abordaje para el desarrollo, monitoreo, evaluación y eventual reajuste de las acciones.

Las bases para la Planificación Estratégica 2024 | 2027 se definieron con plena participación del plano Directivo y Gerencial, integrando las diversas miradas y funciones de las áreas.

Posteriormente se conformarán los Planes Operativos Anuales (POA) que permitan alcanzar los objetivos estratégicos, para lo cual cada área trabajará en el desarrollo de los mismos. De esta forma, se asegura la comunicación, concientización, conocimiento, participación y alineación con la estrategia por

IE-2024-130767518-APN-SRT#MCH

parte de cada departamento y trabajador dentro del Organismo, garantizando que las prioridades de ejecución y acciones estén correctamente establecidas.

En este sentido, el plan estratégico se constituirá en un "input" obligado al momento de priorizar y desarrollar proyectos, mecanismos de control, requerimientos de desarrollo, inversiones, compras, desarrollo de personal, necesidad de recursos, etc. Asimismo, es fundamental que su resultado sea conocido, comunicado e integrado con las acciones de cada trabajador.

## **Abordaje para el monitoreo y evaluación del avance**

La base para el monitoreo del Plan Estratégico estará dada en el seguimiento y evaluación periódica de los Planes Operativos Anuales de cada área. Éstos representan el primer estadio de control de cumplimiento del Plan, detección de desvíos y acciones correctivas tempranas.

En segundo lugar, el plano Directivo y Gerencial realizará el monitoreo y la evolución de los objetivos estratégicos y sus indicadores, en sesiones ad hoc, que permitan tomar conciencia del grado de avance y reflexionar sobre las acciones correctivas necesarias. Sus conclusiones serán los disparadores de los ajustes en el plano operativo correspondiente.

A través de este abordaje se busca la medición y reflexión conjunta y participativa de todas las áreas respecto a los puntos alcanzados y pendientes, así como la revisión continua de factores externos que puedan implicar cambios en los planes trazados. En consecuencia, poder nuevamente garantizar la integralidad de la totalidad del proceso y la alineación de todo el Organismo.

Objetivo Estratégico	#	Objetivo Específico	Gerencia
1. Implementar en forma plena la Ley N° 27.348, reforzando lazos con el sistema judicial.	1,1	Promover las adhesiones pendientes de Gobiernos Provinciales a la Ley Complementaria sobre Riesgos del Trabajo.	Gerencia de Comunicación y RRII / Gerencia de Asuntos Legales / Gerencia de Comisiones Médicas
	1,2	Propiciar la creación de los Cuerpos Médicos Forenses.	Gerencia de Comunicación y RRII / Gerencia de Comisiones Médicas / Gerencia de Asuntos Legales / Gerencia de Prevención
	1,3	Impulsar la firma de convenios de cooperación con las Cortes Provinciales de Justicia que promuevan un sistema de intercambio de información.	Gerencia de Asuntos Legales
2. Fortalecer las Comisiones Médicas.	2,1	Actualizar y promover la simplificación de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales aprobada por el Decreto N° 659/1996.	Gerencia de Comisiones Médicas
	2,2	Elaborar estrategias para la contención de la demanda.	Gerencia de Comisiones Médicas
	2,3	Robustecer la capacidad operativa.	Gerencia de Comisiones Médicas
	2,4	Promocionar y ejecutar un plan de transformación, fortalecimiento y reestructuración de la Gerencia de Administración de Comisiones Médicas.	Gerencia de Comisiones Médicas
3. Fomentar la innovación en Salud y Seguridad Laboral.	3,1	Promover la implementación de dispositivos tecnológicos útiles para la mejora continua en la gestión de la prevención y el control del riesgo laboral, que incluyen capacidades de interconexión, automatización y enlace en tiempo real (Modelo de Prevención 4.0).	Gerencia de Prevención / Gerencia Técnica
	3,2	Impulsar la modernización del Sistema a partir de la incorporación de IA en políticas y procedimientos.	Gerencia de Prevención / Gerencia Técnica
	3,3	Fomentar la actualización normativa mediante marcos regulatorios que sean flexibles y que puedan adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y descubrimientos.	Gerencia de Prevención / Gerencia Asuntos Legales
	3,4	Favorecer el diálogo social y el intercambio de experiencias nacionales e internacionales en orden a replicar políticas públicas exitosas vinculadas con la modernización de las soluciones tecnológicas actuales en materia de prevención de contingencias de origen laboral.	Gerencia de Prevención
	3,5	Promover la disminución de la accidentabilidad laboral mediante mejoras tecnológicas en procesos y programas de prevención	Gerencia de Prevención
4. Impulsar la Ley de Prevención.	4,1	Promover la participación de los actores involucrados en la discusión para el tratamiento del proyecto de la Ley	Gerencia de Prevención / Gerencia de Comunicación y RRII
	4,2	Promover mesas de diálogo con entidades y expertos nacionales y/o internacionales.	Gerencia de Prevención / Gerencia de Comunicación y RRII
	4,3	Desarrollar una estrategia de comunicación y sensibilización.	Gerencia de Prevención / Gerencia de Comunicación y RRII
5. Universalizar la Cobertura del Sistema.	5,1	Evaluar y elaborar una propuesta normativa para ampliar la cobertura del Sistema a colectivos no incluidos.	Gerencia de Control Prestacional / Gerencia de Asuntos Legales
	5,2	Promover mesas técnicas de trabajo con Organismos del estado y afines.	Gerencia de Control Prestacional
	5,3	Desarrollar una estrategia de comunicación y sensibilización.	Gerencia de Control Prestacional / Gerencia de Comunicación y RRII

IE-2024-130767518-APN-SRT#MCH



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:** IF-2024-130767518-APN-SRT#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Jueves 28 de Noviembre de 2024

**Referencia:** ANEXO - Plan Estratégico para el período 2024-2027 - Expediente EX-2023-147224602-APN-SP#SRT

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 11 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.11.28 17:08:24 -03:00

Gustavo Dario Moron  
Superintendente  
Superintendencia de Riesgos del Trabajo  
Ministerio de Capital Humano

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.11.28 17:08:24 -03:00