



CASO DE ESTUDIO: SUNAFIL - PUNO

Análisis Interno

MATRIZ DE ANALISIS AMOFHIT

Listado de fatores internos relevantes para el estudio :	Influye	Afecta	Criterios de inclusión de las variables clave				
	Fortalezas	Debilidades	30%	25%	20%	25%	Total
			Filosofía, misión y visión	Calidad de producto	Imagen	Crecimiento	
1 Centralización excesiva en Lima que dificulta la toma de decisiones regionales.		X	4	3	2	4	3.35
2 Coordinación limitada con gobiernos locales y otras entidades fiscalizadoras.		X	4	4	3	3	3.55
3 Limitada capacidad operativa general para una región extensa y compleja.		x	3	5	4	4	3.95
4 Celeridad en procedimientos administrativos.	x		5	3	2	5	3.9
5 Alta carga burocrática que ralentiza procesos administrativos.		X	4	3	3	4	3.55
6 Mala distribución de funciones y sobrecarga de trabajo en algunos equipos.		X	4	3	3	4	3.55
7 Lineamientos estandarizados que no se adaptan al contexto regional.		X	4	4	2	4	3.6
8 Protocolos y manuales institucionales estandarizados disponibles.	X		4	4	3	3	3.55
9 Liderazgo con experiencia en gestión pública descentralizada.	X		4	4	4	3	3.75
10 No existen campañas adaptadas a lenguas originarias (quechua/aimara).		X	4	4	3	3	3.55
11 Escasa presencia digital y comunicación local ineficiente.		x	5	4	3	4	4.1
12 Falta de personal especializado en comunicación institucional.		x	4	4	5	3	3.95
13 Presencia limitada en redes sociales y medios digitales regionales.		X	4	4	4	4	4
14 Bajo conocimiento de la marca SUNAFIL por parte de MYPES y trabajadores informales.		X	4	4	4	4	4
15 Banners y afiches institucionales disponibles para difusión.	X		4	2	3	5	3.55
16 Coordinación con instituciones educativas y laborales para brindar charlas.	X		4	4	4	4	4
17 Participación en ferias, eventos públicos y actividades de sensibilización.	X		4	4	4	4	4
18 Acceso limitado a zonas rurales debido a infraestructura vial precaria.		X	4	3	3	4	3.55
19 Limitaciones logísticas para el desplazamiento del personal inspector.		x	4	5	5	5	4.7
20 Procesos logísticos manuales y dependientes del personal.		X	4	4	3	3	3.55
21 Equipamiento mínimo para operativos de fiscalización.	X		4	3	3	4	3.55
22 Dependencia de transferencias del nivel central para gastos operativos.		X	4	3	4	4	3.75
23 Capacidad limitada para financiar capacitaciones o innovación.		X	4	3	5	3	3.7
24 Dificultades para gestionar presupuestos de forma oportuna.		X	3	4	3	4	3.5
25 Mecanismos estandarizados para la ejecución presupuestal.	X		4	4	3	3	3.55
26 Bajo nivel de satisfacción y sentido de pertenencia entre el personal.		X	4	3	3	4	3.55
27 Capacitaciones mensuales diferenciadas por área	x		5	4	4	3	4.05
28 Compromiso con la formación continua del personal.	x		4	4	4	4	4
29 Déficit de personal especializado para la labor inspectiva.		x	4	5	3	4	4.05
30 Participación del personal en programas de capacitación virtual nacionales.	X		4	4	3	4	3.8
31 Personal especializado en seguridad y salud en el trabajo disponible.	X		4	3	3	4	3.55
32 Percepción negativa del equilibrio entre vida personal y laboral.		X	4	4	2	3	3.35
33 Poca capacitación del personal en sistemas informáticos institucionales.		X	4	2	3	4	3.3
34 Falta de automatización en la comunicación con el denunciante.		x	4	4	4	5	4.25
35 Disparidad y falta de interoperabilidad entre sistemas.		x	5	3	3	4	3.85
36 Conectividad básica a internet en oficinas regionales.	X		4	3	3	4	3.55
37 Sistema de denuncias en línea, intuitivo y fácil de usar.	X		5	3	2	4	3.65
38 Ausencia de estudios y diagnósticos regionales actualizados.		X	4	4	3	2	3.3
39 Disposición institucional para incorporar tecnologías.	X		3	5	4	4	3.95
40 Baja inversión en herramientas tecnológicas adaptadas al contexto rural.		X	3	4	3	4	3.5
41 Posibilidad de implementar proyectos creativos y articulaciones institucionales.	x		4	4	4	4	4
42 Ausencia de tecnologías modernas para trazabilidad y gestión de usuarios.		x	4	4	4	4	4
43 Digitalización limitada de procesos de fiscalización preventiva.		X	2	4	3	4	3.2
44 Capacidad institucional y regional limitada para adoptar tecnologías avanzadas como inteligencia artificial.		X	4	3	3	4	3.55