

CASO DE ESTUDIO: SUNAFIL - PUNO
Análisis del CAME
RESULTADOS (CORREGIR - AFRONTAR - MANTENER - EXPLORAR)

		ANÁLISIS EXTERNO			
		OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS	E1 Aprovechando la coordinación con instituciones educativas y laborales, impulsar una serie anual de seminarios y webinars virtuales coorganizados con universidades, escuelas técnicas y sindicatos.	C2	E1 Aprovechando la coordinación con instituciones educativas y laborales, organizar sesiones informativas periódicas sobre cambios en la normativa laboral y talleres de análisis de proyectos de ley para flexibilizar condiciones laborales.	I3
		E2 Basados en la experiencia de participación en ferias laborales, organizar eventos presenciales que incluyan módulos sobre diversidad de género y nuevos roles y presentar informes transparentes e interactivos, asegurando financiamiento gracias a la estabilidad institucional.	C1	E2 Utilizando la experiencia en ferias laborales y espacios de sensibilización, implementar campañas de ética y anticorrupción para contrarrestar el grado de corrupción e interferencias políticas y difundir el sistema de sanciones por incumplimientos.	C3
		E3 A partir de la participación del personal en programas de capacitación virtual, ampliar los módulos de formación online e incorporar sesiones prácticas de big data para priorizar focos de inspección.	A2	E3 Con la participación del personal en programas nacionales de capacitación virtual, desplegar programas de alfabetización funcional y cerrar brechas educativas en la fuerza laboral y reforzar la cultura de cumplimiento y valores laborales.	A2
		E4 Dado el historial de celeridad en trámites administrativos, liderar la simplificación de procesos por ley y ajustar la capacidad de respuesta a variaciones del PBI, optimizando recursos cuando la economía crece o contrae.	A3	E4 Capitalizando la celeridad en trámites administrativos, agilizar la incorporación de nuevas leyes laborales y sanciones administrativas y actualizar rápidamente el sistema de inspección del trabajo.	A3
		E5 Aprovechando las capacitaciones mensuales diferenciadas por área, integrar el uso de apps móviles y plataformas de inspección digital y añadir módulos de analítica avanzada para una formación más práctica.	A1	E5 Aprovechando las capacitaciones mensuales diferenciadas, incluir módulos sobre requisitos de seguridad y salud en el trabajo (EPP y certificaciones) y analizar el poder adquisitivo de los trabajadores para ajustar políticas de inspección.	A1
		E6 Con el firme compromiso de formación continua, diseñar un calendario semestral de webinars y talleres virtuales que incorpore actualizaciones normativas y nuevos trámites digitales.	A2	E6 Con el compromiso de formación continua, implementar programas de formación en lucha contra el analfabetismo funcional y brechas educativas y reforzar valores de respeto a normas laborales para combatir la informalidad.	A2
		E7 Usando la capacidad para proyectos creativos y articulaciones institucionales, lanzar campañas multicanal sobre diversidad de género, firmar convenios con aliados de prestigio y promover la formalización en zonas con alta informalidad.	C1	E7 Usando la capacidad de proyectos creativos y articulaciones institucionales, organizar talleres de adaptación ágil a proyectos de ley flexibilizadores y foros de diálogo sobre sanciones y multas.	I3
		E8 Aprovechando la disposición institucional para incorporar tecnologías, desarrollar un portal web unificado que combine webinars, móvil, apps de denuncias, analítica de datos y trámites automatizados.	I2	E8 Aprovechando la disposición para incorporar tecnologías, desarrollar un portal tecnológico de monitoreo normativo que envíe alertas automáticas sobre cambios en la normativa y actualizaciones de la Ley de Inspección y sanciones.	I2
	DEBILIDADES	E1 Aprovechando las iniciativas de digitalización y transparencia en los procesos de inspección, crear y alimentar perfiles activos en redes sociales regionales y medios digitales para superar la escasa presencia en medios digitales regionales.	C2	E1 Fortalecer la comunicación digital institucional en regiones descentralizadas, mediante el uso de canales modernos que garanticen el acceso oportuno y comprensible a la normativa laboral vigente.	I3
		E2 Utilizando la reputación y confianza de SUNAFIL como ente oficial frente a nuevos entrantes y el nivel de diferenciación en la calidad de los informes, lanzar campañas de branding dirigidas a MYPES y trabajadores informales para contrarrestar el desconocimiento de la marca.	C3	E2 Frente al desconocimiento de la marca SUNAFIL por MYPES e informales, lanzar campañas de ética y anticorrupción que refuercen la transparencia y reduzcan interferencias políticas.	C3
		E3 Empleando la simplificación de trámites y digitalización de procesos administrativos por ley y analítica avanzada para priorizar focos de inspección, optimizar recursos operativos y priorizar regiones con mayores necesidades para mitigar la limitada capacidad operativa en una región extensa.	F2	E3 Para la limitada capacidad operativa en la región extensa, agilizar la aprobación de nuevos roles y funciones por región ante proyectos de ley flexibilizadores, permitiendo reorganizar recursos humanos rápidamente.	I4
		E4 Implementando el ritmo de adopción de plataformas de inspección digital y mobile apps, diseñar canales de comunicación local eficientes y apps de consulta que mejoren la presencia digital y comunicación regional.	C2	E4 Ante la escasa presencia digital y comunicación local ineficiente, desplegar campañas multilingües que refuercen la cultura de cumplimiento y valores laborales.	C3
		E5 Aprovechando las iniciativas de trámites y digitalización de procesos administrativos, formar internamente un equipo de comunicación digital mediante webinars y talleres virtuales para cubrir la falta de personal especializado en comunicación institucional.	A1	E5 En respuesta a la falta de personal especializado en comunicación institucional, organizar programas de capacitación virtual para cerrar brechas educativas y mejorar la alfabetización funcional de trabajadores y empleadores.	A1
		E6 Desarrollando plataformas de denuncia y seguimiento remoto basadas en apps móviles, reducir la necesidad de desplazamientos físicos de inspectores y así sortear las limitaciones logísticas de desplazamiento.	F1	E6 Considerando las limitaciones logísticas de desplazamiento de inspectores, desarrollar un sistema de denuncias y notificaciones en línea que integre el sistema de sanciones por incumplimientos laborales.	I4
		E7 Utilizando big data y analítica avanzada para priorizar focos de inspección, dirigir inspecciones de forma más eficiente y compensar el déficit de personal especializado para la labor inspectiva.	I4	E7 Frente al déficit de personal especializado para labores de inspección, actualizar el sistema informático de inspección para incorporar módulos de sanciones y alinearlos con la actualización de la Ley de Inspección.	I1
		E8 Empleando la simplificación de trámites y digitalización de procesos administrativos por ley, automatizar notificaciones y seguimientos al denunciante para subsanar la falta de automatización en la comunicación.	I2	E8 Para la falta de automatización en la comunicación con denunciantes, optimizar el sistema de denuncias en línea para incluir guías sobre multas, sanciones y derechos, ajustadas al poder adquisitivo de los trabajadores.	I2
		E9 Aprovechando las iniciativas de digitalización y transparencia en los procesos de inspección, integrar los sistemas existentes en una plataforma única que solucione la disparidad y falta de interoperabilidad.	I1	E9 Unificar los sistemas de denuncia e inspección en una plataforma interoperable que se vincule directamente con el sistema de sanciones, permitiendo actuar rápidamente frente a infracciones y mejorar la trazabilidad de cada caso.	I1
		E10 Implementando soluciones de big data y analítica avanzada junto con plataformas móviles, modernizar la trazabilidad y gestión de usuarios para cubrir la ausencia de tecnologías modernas en estos procesos.	F1	E10 Incorporar tecnologías modernas para registrar el cumplimiento de requisitos en salud y seguridad laboral, asegurando trazabilidad total de cada usuario, empresa o trabajador inspeccionado.	I4
		E11 Aprovechar el crecimiento económico en regiones específicas para impulsar alianzas público-privadas que financien centros de inspección locales, reduciendo la carga operativa central y mejorando la cobertura territorial.	F2	E11 Desarrollo de Plataformas Digitales Inclusivas para la Fuerza Laboral	A1
		E12 Campañas de Comunicación Inclusivas y Multicanal en Diversidad de Género y Derechos Laborales	C2	E12 Monitoreo Digital en Tiempo Real de Condiciones Laborales y Evaluación de Impacto de las Leyes Laborales	F1
		E13 Implementación de una Plataforma Regional de Comunicación y Formalización Digital (PRECFD), enfocada en contenido multicanal, campañas hiperlocalizadas, orientación digital y participación activa en redes sociales.	C2		