CASO DE ESTUDIO: SUNAFIL Análisis del CAME DEBILIDADES - AMENAZAS

	DEBILIDADES		AMENAZAS	COD		ESTRATEGIAS
D1	Escasa presencia en redes sociales o medios digitales regionales.	A1	Frecuencia de cambios en la normativa laboral	E1	D1 + A1	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.
D2	Desconocimiento de la marca SUNAFIL por parte de MYPES y trabajadores informales.	A2	Proyectos de ley para flexibilizar condiciones laborales	E2	D2 + A3	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.
D3	Limitada capacidad operativa general para una región extensa y compleja.	А3	Grado de corrupción en entidades públicas y posibles interferencias políticas	E3	D3 + A2	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.
D4	Escasa presencia digital y comunicación local ineficiente.	A4	Sistema de sanciones y multas por incumplimientos laborales	E4	D4 + A7	Ante la escasa presencia digital y comunicación local ineficiente, desplegar campañas multilingües que refuercen la cultura de cumplimiento y valores laborales.
D5	Falta de personal especializado en comunicación institucional.	A5	Poder adquisitivo de los trabajadores	E5	D5 + A6	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.
D6	Limitaciones logísticas para el desplazamiento del personal inspector.	A6	Tasa de analfabetismo funcional y brechas educativas en la fuerza laboral	E6	D6 + A4	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.
D7	Déficit de personal especializado para la labor inspectiva.	А7	Cultura de cumplimiento y valores laborales (respeto a normas vs. informalidad)	E7	D7 + A10	Frente al déficit de personal especializado para labores de inspección, actualizar el sistema informático de inspección para incorporar módulos de sanciones y alinearlo con la actualización de la Ley de Inspección.
D8	Falta de automatización en la comunicación con el denunciante.	A8	Aprobación de nuevas leyes laborales que amplien sanciones o flexibilicen contratos	E8	D8 + A5	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.
D9	Disparidad y falta de interoperabilidad entre sistemas.	А9	Incremento de requisitos de seguridad y salud en el trabajo (EPP, capacitaciones certificadas)	E9	D9 + A4	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.
D10	Ausencia de tecnologías modernas para trazabilidad y gestión de usuarios.	A10	Actualización de la Ley de Inspección del Trabajo y sanciones administrativas	E10	D10 + A9	Incorporar tecnologías modernas (como blockchain o inteligencia artificial) para registrar el cumplimiento de requisitos en salud y seguridad laboral, asegurando trazabilidad total de cada usuario, empresa o trabajador inspeccionado.
				E11	D9 + A6	Desarrollo de Plataformas Digitales Inclusivas para la Fuerza Laboral
				E12	D10 + A2	Monitoreo Digital en Tiempo Real de Condiciones Laborales y Evaluación de Impacto de las Leyes Laborales
L						