



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Arquitectura Empresarial en el Despacho de Superintendencia
SUNAFIL**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ZEVALLOS LOPEZ CARLOS ENRIQUE (ORCID:0000-0002-2615-5129)

ASESORA:

DRA. PLASENCIA MARIÑOS, YVETTE CECILIA (ORCID: 0000-0002-8063-9781)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

“Dedico este trabajo primero a Dios
Por darme las fuerzas para salir adelante,
a mi familia por estar siempre presente y a
mi docente por todo su apoyo en la asesoría
con las herramientas para salir adelante progresando
hacia un futuro profesional”.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia la cual siempre está presente dándome la fuerza para poder salir adelante y realizarme como un profesional.

En segundo lugar, quiero hacer una mención especial a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que me ha dado las herramientas para crecer profesionalmente, a los superintendentes que brindaron su confianza en especial Dr. Juan Carlo Requejo alemán por permitirme realizar esta investigación y a mis compañeros de trabajo con el cual comparto experiencias diariamente.

En tercer lugar, quiero agradecer a todos los profesores que a lo largo de mi formación académica me brindaron las herramientas para lograr mis objetivos profesionales, a mi asesora Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños quien con sus conocimientos, consejos y recomendaciones me brindó el apoyo para organizar el presente informe.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo que hace posible el poder culminar con el proceso de acreditación como Licenciado brindándome las facilidades para cumplir con mis objetivos académicos.

INDICE

RESUMEN.....	1
I.INTRODUCCION	3
1.1. DATOS GENERAL DE LA EMPRESA.....	4
1.1.1. Reseña Histórica.....	4
1.1.2. Principal actividad de la empresa, la razón social y su objetivo.....	8
1.1.3. Organigrama de la Empresa o institución.....	11
1.1.4. Misión, Visión y Marco Axiológico de dicha Institución.	12
1.1.5. Funciones del área en donde labora.	14
1.2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA	15
1.2.1. Realizar una matriz FODA estratégico, la cual indique las estrategias a implementarse.	15
1.2.2. Análisis del Mix de Marketing.....	18
1.2.3. Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo personal	20
La Etapa de Selección comprende las acciones de evaluación orientadas con la presentación de lo solicitado en la elección del candidato idóneo para el puesto.	25
Los pasos del proceso son:	25
Los puntajes que se asignarán por el proceso de contratación serán los siguientes:25	
1.2.4. Evaluación de desempeño (180°, 360°)	26
1.2.5. Clima y la Cultura Institucional.....	26
1.2.6. Capacitación al colaborador.....	27
1.2.7. Análisis Financiero.....	32
1.3. PROBLEMÁTICA.....	39
1.3.1. Área donde se encuentra la problemática.	39
1.3.2. Diagnóstico de la problemática	39
1.3.3. En base del diagnóstico seleccionar un problema y fundamenta.	39
II.MARCO TEÓRICO	41
Antecedentes	43

III.METODOLOGIA.....	48
IV.RESULTADOS.....	51
V.CONCLUSIONES.....	53
VI.RECOMENDACIONES	54
VII.REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	57

RESUMEN

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL, es una entidad del Estado que se desempeña en promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento laboral.

Se verifica que cuenta con un sistema en cual se pueda contar con la información en exacta a la hora de verificar o ingresar las denuncias a la entidad.

En tal sentido este informe es tener una conectividad con las personas verificando los pasos y herramientas adecuadas para un mejor manejo. No dejando los avances tecnológicos que estamos pasando, esto ayuda mucho al inspector para poder realizar su inspección.

En resultado podemos ver que la creación de la herramienta nos va permitir un acceso bien para el denunciante como para los trabajadores con el fin de visualizar dichas denuncias.

Gracias a la matriz nos permite estar a tiempo real con las denuncias presentadas por los trabajadores de sindicatos, como también por las IREs. Esto nos ayudará a la satisfacción de la población como las entidades del estado.

ABSTRACT

NATIONAL SUPERINTENDENCE OF LABOR SUPERVISION, is a State entity that works to promote, supervise and supervise labor compliance.

It is verified that it has a system in which it is possible to have exact information when verifying or submitting complaints to the entity.

In this sense, this report is to have connectivity with people, verifying the appropriate steps and tools for better management. Besides the technological advances that we are experiencing, this helps the inspector a lot to be able to carry out his inspection.

As a result of the Business Architecture, we can see that the creation of this tool will give the complainant as well as workers access in order to visualize such complaints.

Thanks to the matrix, it allows us to be in real time with the complaints filed by labor union, as well as by the IREs. This will help us to satisfy people as well as the state entities

I. INTRODUCCIÓN

La Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado, adscrito al MTPE (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo) responsable en promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo. a Través del siguiente informe se verifica la arquitectura de datos nos permite tener todo conectado. Con dicha data obtenida se procederá implementar todo dato encontrado se dará las recomendaciones según lo estudiado hasta el momento.

El verdadero problema es la falta de un sistema conectado a nivel nacional en la cual podamos contar con exactitud las denuncias presentadas.

Para desarrollar dicho problema, se ha procedido a revisar fuentes con relación a la Arquitectura Empresarial, la cual no se está desarrollando de una forma adecuada.

La recopilación encontrada será bueno a la hora de dar las recomendaciones para una mejora en la entidad. Teniendo una Institución con mayor aceptación por la población, ayudando a respetar sus Derechos Laborales.

1.1. DATOS GENERAL DE LA EMPRESA

1.1.1. Reseña Histórica

SUNAFIL fue creada a través de la ley N° 29981 con fecha 14 de enero de 2013 como organismo técnico especializado, adscrito al MTPE (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo) responsable en promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, hacer investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

SUNAFIL como autoridad en la inspección del trabajo hacen referencia el artículo 18 de la ley 28806, Ley Gral. de Inspección del trabajo y el consenso 81 de la Organización Internacional del trabajo; y como dicta reglas, instituye métodos para el cumplimiento de las políticas en temas de su competencia que necesitan la colaboración de otras entidades, garantizando el manejo correcto del sistema.

Asimismo, tiene en sus funcionalidades el conductor el sistema de inspección del trabajo, acorde con los principios y posiciones previstos en la normativa vigente, además, regula, administra, gestiona, supervisa el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia, aprueba las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales, siguiendo los estándares y códigos internacionales determinados mundialmente por convenios y tratados de los que el Perú es parte.

Con RM N°37-2014-TR le brinda las facultades a SUNAFIL para iniciar funciones el 1 de abril del año 2014 como autoridad en la inspección de trabajo en todo el territorio peruano.

La SUNAFIL referente a presencia en todos los departamentos del territorio fiscalizando y verificando la normativa gremial y la seguridad salud del trabajo de las pequeñas, medianas y enormes organizaciones, se refleja en el siguiente cuadro

N°	Ámbito Territorial	Resolución Ministerial	Fecha de apertura Competencias (Ley N° 29981)
1	Lima Metropolitana	RM N° 037-2014-TR	1/04/2014
2	Huánuco	RM N° 246-2014-TR	25/11/2014
3	La Libertad	RM N° 246-2014-TR	2/12/2014
4	Loreto	RM N° 246-2014-TR	4/12/2014
5	Cajamarca	RM N° 257-2014-TR	11/12/2014
6	Ica	RM N° 257-2014-TR	13/12/2014
7	Moquegua	RM N° 257-2014-TR	16/12/2014
8	Tumbes	RM N° 263-2014-TR	20/12/2014
9	Ancash	RM N° 263-2014-TR	27/01/2015
10	Arequipa	RM N° 248-2016-TR	20/10/2016
11	Cusco	RM N° 111-2017-TR	14/07/2017
12	Piura	RM N° 163-2017-TR	16/10/2017
13	Callao	RM N° 163-2017-TR	3/11/2017

N°	Ámbito Territorial	Resolución Ministerial	Fecha de apertura Competencias (Ley N° 29981)
14	Lambayeque	RM N° 163-2017-TR	13/11/2017
15	Ayacucho	RM N° 069-2018-TR	16/04/2018
16	Puno	RM N° 069-2018-TR	27/04/2018
17	San Martín	RM N° 070-2019-TR	30/04/2019
18	Junín	RM N° 070-2019-TR	7/05/2019
19	Lima	RM N° 070-2019-TR	26/07/2019
20	Pasco	RM N° 070-2019-TR	16/09/2019
21	Madre de Dios	RM N° 070-2019-TR	18/10/2019
22	Huancavelica	RM N° 151-2020-TR	28/08/2020
23	Amazonas	RM N° 151-2020-TR	18/09/2020
24	Apurímac	RM N° 151-2020-TR	16/10/2020
25	Ucayali	RM N° 151-2020-TR	13/11/2020
26	Tacna	RM N° 151-2020-TR	4/12/2020

Extendiendo las funcionalidades de la SUNAFIL, el 09 de Julio de 2018 se publica la Ley N° 30814, Ley que fortalece la inspección de trabajo, regla donde dispone la transferencia de competencias inspectivas e sancionadoras de las microempresas en las GORES. Es de esta forma, que la SUNAFIL, además de sus funcionalidades propias, inicia el año 2019 con la transferencia de estas competencias, ya que el 2018 no se poseía previsto comentado escenario de transferencia que involucra cubrir la remuneración de los inspectores transferidos de las GORES; además de dotar y dar las facilidades para la ejecución de sus tareas.

De manera progresiva, la SUNAFIL ha llevado a cabo los procesos de transferencia de competencias en fiscalización y sanción en materia gremial para microempresas, que, en el presente año, se llegaría a 16 espacios de Gobiernos Regionales donde la SUNAFIL ejercerá competencias en las microempresas. La Utilización de la Ley N° 30814, se muestra en el siguiente cuadro:

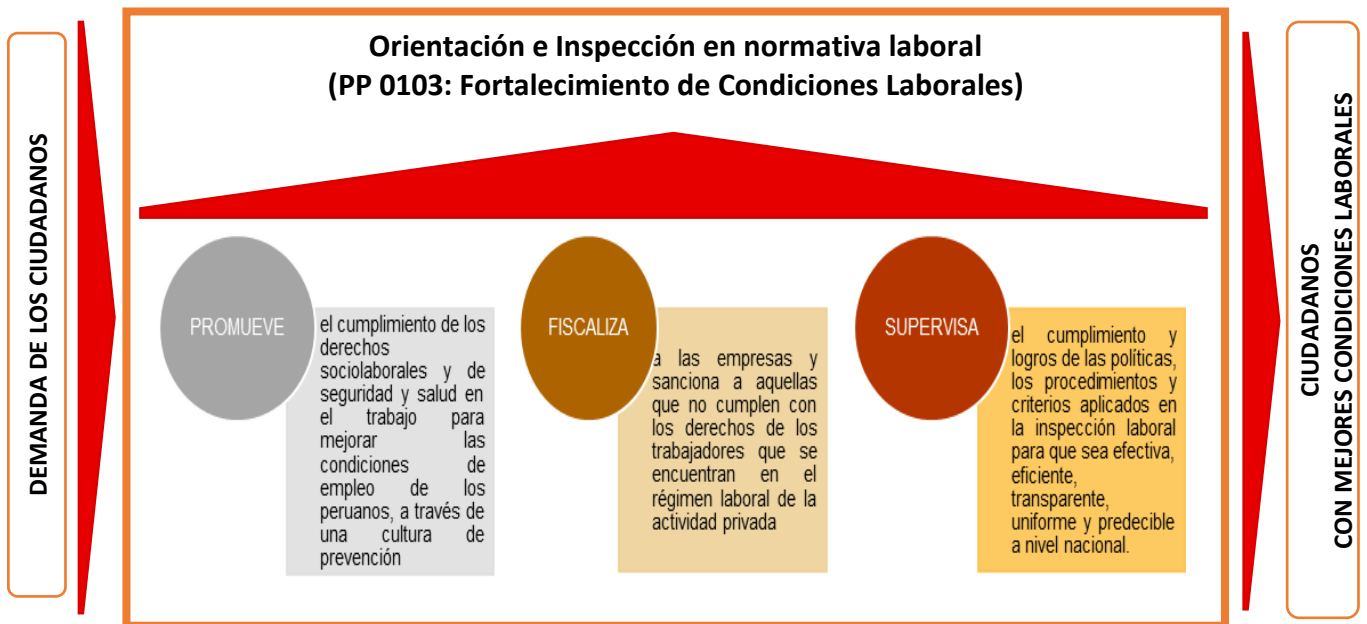
N°	Ámbito Territorial	Resolución Ministerial	Fecha de Inicio de Competencias (Ley N° 30814)
1	Callao	RM N° 069-2019-TR	19/06/2019
2	Lima	RM N° 069-2019-TR	26/07/2019
3	Ancash	RM N° 069-2019-TR	27/08/2019
4	Pasco	RM N° 069-2019-TR	16/09/2019
5	Madre de Dios	RM N° 069-2019-TR	18/10/2019
6	Cajamarca	RM N° 069-2019-TR	15/11/2019

N°	Ámbito Territorial	Resolución Ministerial	Fecha de Inicio de Competencias (Ley N° 30814)
7	Ica	RM N° 069-2019-TR	2/12/2019
8	Lambayeque	RM N° 069-2019-TR	13/12/2019
9	Lima Metropolitana	RM N° 096-2020-TR	19/06/2020
10	Huancavelica	RM N° 161-2020-TR	28/08/2020
11	Amazonas	RM N° 161-2020-TR	18/09/2020
12	Apurímac	RM N° 161-2020-TR	16/10/2020
13	Ucayali	RM N° 161-2020-TR	13/11/2020
14	San Martín	RM N° 161-2020-TR	27/11/2020
15	Tacna	RM N° 161-2020-TR	4/12/2020
16	Junín	RM N° 161-2020-TR	18/12/2020

1.1.2. Principal actividad de la empresa, la razón social y su objetivo.

Actividades de la Empresa:

SUNAFIL lleva a cabo sus ocupaciones en 3 líneas de actuación orientadas al cumplimiento la normativa sociolaboral, y optimización en la cualidad de la vida del trabajador y poblacional económicamente activa potencial, según el grafico:



✓ Razón social:

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

RUC: 20555194555

SUNAFIL

✓ Objetivo Estratégicos Institución -

El PEI 2018-2022, presenta seis objetivos estratégicos institucionales, que orienta la gestión de la Entidad y que contribuyen al logro de tres objetivos sectoriales, de acuerdo al siguiente esquema:

TABLA OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL E INSTITUCIONAL, 2019

PESEM		PEI	
OES		OEI	
Código	Descripción	Código	Descripción
OES 01	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de la seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía.	OEI.01	Contribuir con la formalización de trabajadores
		OEI.02	Garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales a favor de los trabajadores formales
		OEI.03	Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la población ocupada
OES 04	Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad	OEI.04	Garantizar el ejercicio de los derechos sociolaborales de los niños y de la PEA ocupada vulnerable
OES 06	Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.	OEI.05	Fortalecer la gestión institucional
		OEI.06	Implementar la gestión del riesgo de desastres para la entidad

1.1.3. Organigrama de la Empresa o institución

La SUNAFIL, se rige por su ROF vigente, por D.S N° 007-2013-TR y la cual fue modificado por DS. N° 009-2013-TR y CAP por RS N°019-2013-TR.

En ese sentido, para un acertado cumplimiento de funciones la institución presenta la siguiente estructura orgánica interna:

a) Órgano de Alto Directivos

- El Consejo Directivo
- Superintendencia
- Gerencia General

b) Órgano de Resolutivo:

- Tribunal de Fiscalización Laboral

c) OCI

d) Órganos de Administración

- OGAJ
- OGPP
- OGA
- OGTIC

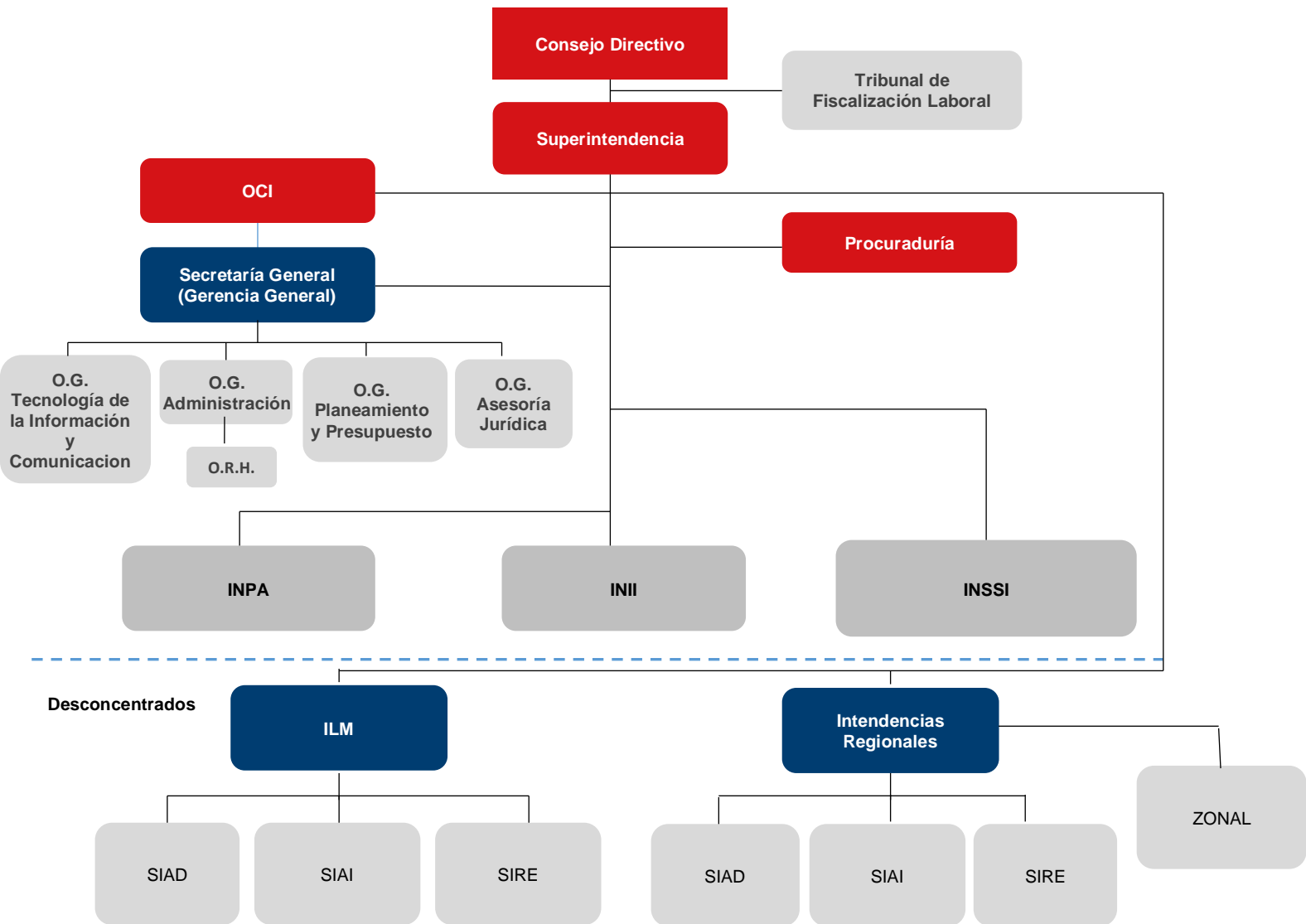
e) Órganos de Línea

- INII
- INPA
- INSSI

f) Órganos Desconcentrados

- Intendencias Regionales
- Intendencia de Lima Metropolitana

GRÁFICO: ORGANIGRAMA VIGENTE



1.1.4. Misión, Visión y Marco Axiológico de dicha Institución.

Misión:

“Promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los trabajadores, de la manera más adecuada para lograr condiciones de trabajo digno”

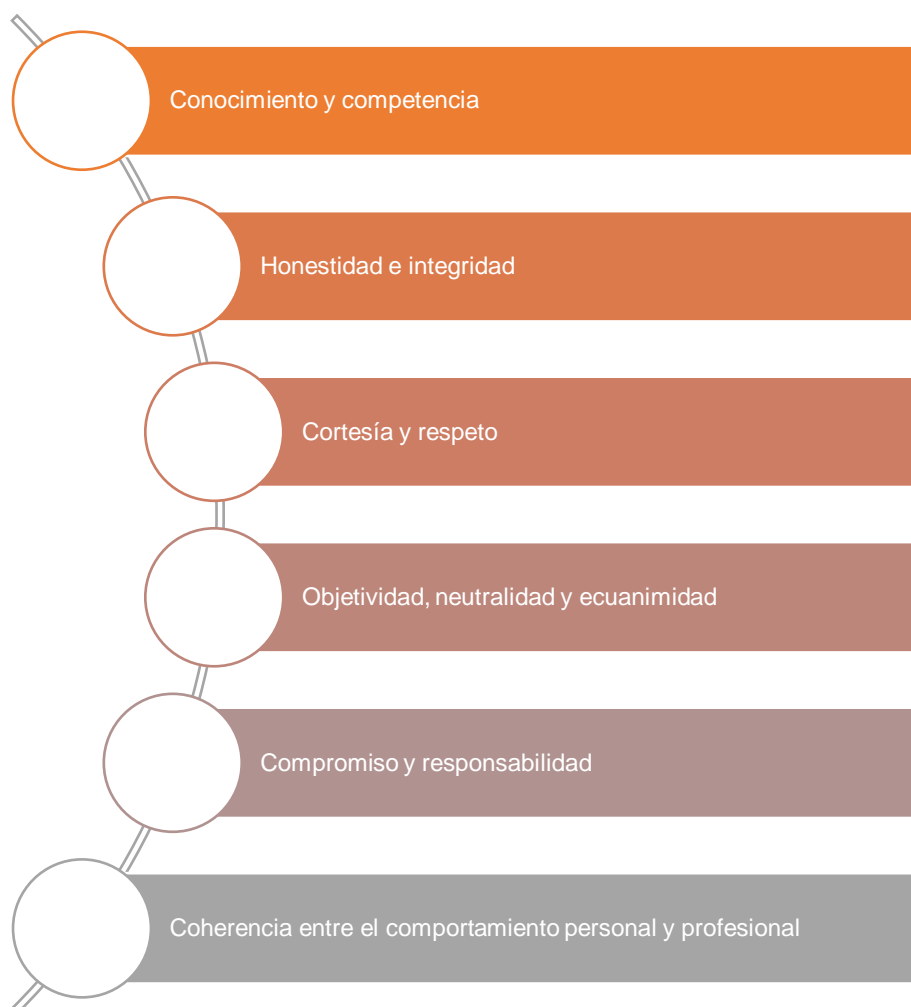
Visión:

“Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social”

El 30 de junio de 2020, la Presidencia del Consejo Directivo de la SUNAFIL emitió la Resolución N° 02-2020-SUNAFIL/PCD, por la cual aprobó la extensión por un año del actual Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022, cuya vigencia se extiende hasta el año 2023. Donde se expone la misión de la SUNAFIL y visión del sector en la cual se desempeña.

Marco Axiológico De La Institución:

Los valores que se identifican en el código de Integridad y Ética de la SUNAFIL fomentan y fortalecen la integridad y la transparencia de sus funciones o servidores. En ese sentido, estos establecen el marco para el comportamiento en la realización del servicio público y contribuyendo al logro de la misión de la entidad; así como para que desempeñe con eficacia en sus funciones y llegamos a brindar una atención a la ciudadanía, priorizando puntualmente y optimizando sus recursos públicos, como se muestran en dicho gráfico.



1.1.5. Funciones del área en donde labora.

- a) En nombre de la institución.
- b) Cumplir las políticas de la inspección laboral.
- c) Verifica dichas normas de funcionamiento interno.
- d) manejar con el gerente general la administración de la entidad.
- e) Promover y Evaluar a los jefes de área.
- f) Coordinar con los consejeros la implementación o desactivación de órganos desconcentrados
- g) Firmar convenios con las GORES.
- h) Revisar y someter con los Consejeros los resultados de gestión.
- i) Coordinar con las GORES dentro del ámbito de su competencia.
- j) Orientar a los consejeros sobre lo político, los planes y las estrategias institucionales, así como el presupuesto para su ejecución.
- k) Presentar a los consejeros el PEI Y POI.
- l) Aprobar el PAIT, PASSIT Y PLANAPA.
- m) Exponer a los consejeros las memorias conforme lo indica el convenio 81 de la OIT.
- n) Firmar convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y/o privadas, como también nacionales e internacionales.
- o) Promulgar dichos criterios legales sobre la inspección de trabajo.

1.2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

1.2.1. Realizar una matriz FODA estratégico, la cual indique las estrategias a implementarse.

Fortaleza

1. Colocación en dicho mercado.
2. Colaboradores preparados en desarrollar con efectividad sus labores.
3. Sistema amigable para el ciudadano.
4. Diversos canales de atención al ciudadano
5. Oficinas de atención en lugares estratégico.
6. Pago puntual en la remuneración

OPORTUNIDADES

1. Programa Reactiva Perú y jóvenes a la obra.
2. Actualización de la plataforma y los lenguajes utilizados por el SIIT
3. Tendencias recientes sociales.
4. Crecimiento de uso de los dispositivos móviles.
5. Nuevas herramientas de gestión EA

DEBILIDADES

1. Tiempo de contestación en canales de atención lento.
2. No hay mucha inversión en medios de comunicación.
3. Infraestructura tecnológica no es 100% optima.
4. No se maneja la misma información.
5. Orientación inadecuada al personal nuevo

AMENAZAS

1. Pésima aceptación del ciudadano hacia el estado.
2. Condiciones del medio ambiente negativas por el cambio climático.
3. Crecimiento del desempeño en los últimos meses.
4. Aislamiento social obligatorio
5. Elecciones presidenciales cercanas

CUADRO FODA

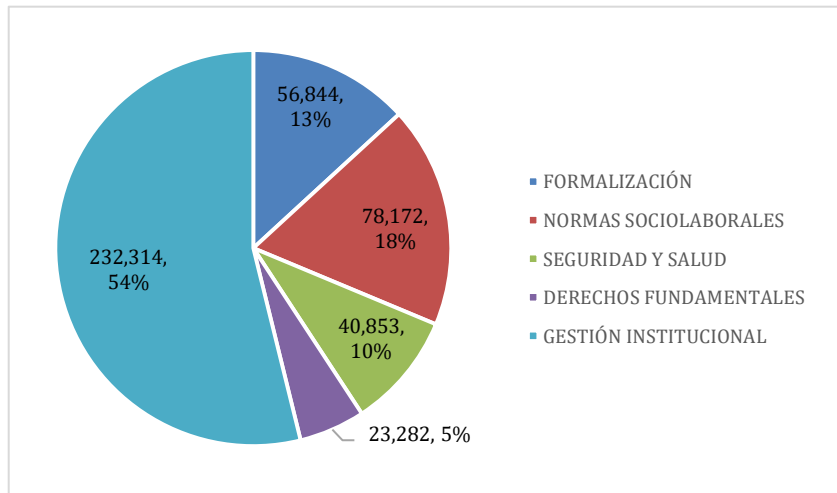
	<p align="center"><u>Fortaleza</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colocación en el mercado. 2. Personal preparado para desarrollar con efectividad sus labores. 3. Sistema amigable para el ciudadano. 4. Diversos canales de atención al ciudadano 5. Oficinas de atención en lugares estratégico. 6. Pago puntual en la remuneración 	<p align="center"><u>Debilidades</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demora de respuesta en canales de atención lento. 2. No hay mucha inversión en medios de comunicación. 3. Infraestructura tecnológica no es 100% optima. 4. No se maneja la misma información. 5. Orientación inadecuada al personal nuevo.
<p align="center"><u>Oportunidad</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa Reactiva Perú y jóvenes a la obra. 2. Actualización de la plataforma y los lenguajes utilizados por el SIIT 3. Tendencias recientes 	<p>F3. O4 invertir en redes para hacer conocer sus Derechos Laborales.</p> <p>F2. O5 Capacitación al personal de uso de nuevas herramientas</p>	<p>D2. O3 Reorientar la publicidad usual a las tendencias recientes</p> <p>D4. O5 Unificar la información mediante la nuevas herramientas AE</p>

<p>sociales.</p> <p>4. Crecimiento de uso de los dispositivos móviles.</p> <p>5. Nuevas herramientas de gestión EA</p>		
<p><u>Amenaza</u></p> <p>1. Pésima aceptación del ciudadano hacia el estado.</p> <p>2. Condiciones del medio ambiente negativas por el cambio climático.</p> <p>3. Crecimiento del desempeño en los últimos meses.</p> <p>4. Aislamiento social obligatorio</p> <p>5. Elecciones presidenciales cercanas</p>	<p>F5. A4 impulsar los canales de atención para mejorar la barrera de aislamiento social.</p> <p>F2. A5 Orientar al personal para posibles cambios de mando.</p>	<p>D2. A4 difundir más los programas y así romper las barreras de aislamiento</p> <p>D5. A1 mejorar en la orientación ya que no es la adecuada hacia el ciudadano.</p>

1.2.2. Análisis del Mix de Marketing

PRODUCTO:

SUNAFIL como producto, fiscaliza y supervisa que se cumplan las leyes sociolaborales y de seguridad y salud de trabajo, fijando trabajo digno, en el ámbito en la política territorial modernización de la administración pública.



PRECIO:

SUNAFIL en los servicios brindados por el estado son gratuito, pero para poder obtener una copia de informe o acta de infracción tiene un costo la cual puede obtener como acceso a la Información Pública.

SUNAFIL		Ministerio de Justicia y la Inspección de Trabajo	
II. INFORMACIÓN IDENTIFICATORIA DEL ACTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO			
II.1. DATOS DEL SUJETO PASIVO (Personas naturales o jurídicas)			
Razón Social / Denominación Social		Código de Comercio / Inscripción	
Domicilio		Municipio / Provincia	
Actividad principal		Actividad secundaria	
II.2. INFORMACIÓN SOCIAL (Sector económico, actividad en el momento de la inspección, etc.)			
III. INFORMACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (Fecha, hora, lugar, etc.)			
IV. RESULTADOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (Observaciones, infracciones, etc.)			
V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
VI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
VII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
VIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
IX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
X. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XXXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XL. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
XLIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
L. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXIV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXVI. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXVII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXVIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXIX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			
LXXXXX. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES (Detalle de infracciones, etc.)			

PLAZA:

SUNAFIL tiene estratégicamente cobertura a nivel nacional para cubrir las inquietudes de los ciudadanos con el compromiso sociolaboral.



PROMOCIÓN:

SUNAFIL utiliza varias herramientas para llegar a toda la población tales como:

En la página web, en redes como Facebook, Twitter, y YouTube.



1.2.3. Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo personal

Reclutamiento:

La oficina de recursos humanos es la unidad orgánica de tercer grado organizacional dependiente de la oficina general de administración, delegada de regir los recursos humanos de SUNAFIL, de acuerdo con el artículo N° 28 del ROF, por medio DS N° 007-2013-TR, y modificado por DS N° 009-2013-TR.

Mediante artículo 4° de la Resolución de Superintendencia N° 012-2020-SUNAFIL, con fecha 13 de enero de 2020, se delega facultades y atribuciones al Jefe de la ORH que a continuación se señalan:

- a) Solicitar y resolver actividades de personal respecto a ingresos en relación a incorporaciones, asignaciones, despidos, rotaciones, en cargo de funciones y pago salarial, designación, adendas de contratos, y todos esos actos que sean necesarias para una idónea conducción y dirección del personal comprendiendo en la ley de desempeño y conectividad gremial, regulado por decreto legislativo N°728, y el decreto legislativo N°1057.
- b) En nombre de la SUNAFIL como representante, los convenios resolutorios de los contratos de personal, en aquellos se lleguen a un trato entre ellos.
- c) Se exonera de preaviso para la resolución de contratos laborales por elección unilateral del contratado, con la conformidad del Jefe inmediato.
- d) Comunicar a la persona contratada en cualquier forma de contratada la toma de acuerdo de solucionar contrato sin mediar incumplimiento, según la legislación que sea más conveniente.
- e) Suscribir, los acuerdos de Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, celebrados acorde en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el sistema particular que

regula las maneras formativas de servicios en el Sector Público y su Reglamento aprobado mediante DS N° 083-2019-PCM.

Proceso de Selección y Contratación:

La selección y contratación de personal bajo su modalidad CAS comprende las siguientes fases:

- a) Preparatoria**
- b) Convocatoria**
- c) Selección**
- d) Suscripción y Registro del Contrato**

Los procesos de selección y contratación cuentan con un programa anual elaborado por RR.HH., el cual será comunicado en enero de cada año a las unidades organizacionales de la SUNAFIL, y que determina los plazos estimados de atención de los requerimientos de contratación administrativa de servicios, a fin de cubrir las plazas vacantes generadas por vencimiento de contrato, renuncia o nuevos requerimientos, siempre que se encuentren financiadas

De la Etapa Preparatoria y acciones previas:

La Etapa Preparatoria contempla las acciones previas a la Etapa de Convocatoria, tales como la formulación del requerimiento de contratación administrativa de servicios (CAS), certificación del crédito presupuestario, registro del puesto en el AIRHSP y elaboración de Bases del Proceso de Selección y Contratación.

Previo a la formulación del requerimiento, el área usuaria deberá contar con los materiales, mobiliarios, elementos y facilitar el lugar en donde el trabajador ocupe el puesto vacante.

La Oficina de Recursos Humanos brindará asistencia técnica a las áreas usuarias en la elaboración de los perfiles de puestos CAS, conforme a la metodología y disposiciones establecidas por SERVIR.

La Gerencia General autoriza los requerimientos CAS y ORH verifica y evalúa que los mismos cuenten con autorización, y no tengan observaciones. En caso el requerimiento (i) no cuente con la autorización correspondiente o (ii) tenga observaciones, serán devueltas al área usuaria.

Para la atención del requerimiento de los (CAS) del área usuaria, se hará necesario verificar si cuenta con presupuesto designado para dicha función que demande la contratación de personal hasta el cierre del ejercicio fiscal, independientemente del periodo de contratación indicado en el requerimiento.

Para proceder a firmar su contrato, se hará necesario contar con los registros de los puestos en la base de datos de ORH del estado (AIRHSP), garantizando a los candidatos ganadores, conforme a la Directiva N° 001-2016-EF/53.01.

De la Etapa de Convocatoria y del Comité de Evaluación CAS (CE)

La Etapa de Convocatoria contempla en publicar las ofertas laborales, conformación del CE y atracción de los postulantes.

La difusión de la oferta laboral se realiza en la página web y a través de SERVIR.

El CE es el responsable de conducir el proceso de selección, el cual estará integrado por tres (03) o dos (02) servidores, según nivel del puesto convocado y de acuerdo al siguiente detalle:

Grupo A

Para puestos con niveles de Supervisor, Coordinador, Jefe o similares, el CE es conformado por tres (03) servidores:

- El (la) Jefe (a) de la ORH o su representante, quien lo presidirá.
- El (la) Gerente General o su representante, en calidad de miembro.
- El (la) Jefe (a) del área usuaria o su representante, en calidad de miembro.

En caso la ORH o la GG participen como áreas usuarias en el referido CE, sus actuaciones como Presidente y miembro serán asumidas por el (la) Jefe (a) de la OGA o su representante.

Grupo B

Para puestos con niveles de Auxiliar, Asistente, Analista, Especialista o similares, el CE es conformado por dos (02) servidores:

- El (la) Jefe (a) de la ORH o su representante, quien lo presidirá.
- El (la) Jefe (a) del área usuaria o su representante, en calidad de miembro.

En caso la ORH participe como área usuaria en el referido CE, su actuación como Presidente será asumida por el (la) Jefe (a) de la OGA o su representante.

Previo inicio a la Etapa de Selección, se deberá conformar el CE a través del Formato de Conformación del Comité de Evaluación CAS.

La participación del representante como integrantes del CE se materializará cuando el (la) jefe (a) no pueda participar por diversos motivos (vacaciones, licencia, comisión de servicios, asuntos de agenda no previstos, entre otros), o por causales descritas en el numeral 7.3.7, para lo cual se utilizará el Formato de Participación de Representante en el CE.

Los integrantes del CE no podrán estar en la fase de Selección del proceso respectivo, siendo reemplazados por sus representantes, bajo responsabilidad, siempre y cuando se presenten las siguientes incompatibilidades:

- a) Si el titular y/o representante del CE tiene algún parentesco con el postulante.
- b) Si cuenta con aprecio especial, con la cercanía con algún propósito.
- c) Encontrado en el último año, un contacto directo con alguien del área o con el postulante.

Cuando el proceso de selección se realice para una Intendencia Regional, el Intendente o jefe inmediato participarán como miembro del CE únicamente en el proceso (la cual se lleve a cabo en Intendencia Regional, con la participación de la ORH y/o GG mediante video conferencia, Skype, o de considerarlo pertinente de manera presencial, hasta la elección del candidato ganador; siendo el (los) otro (s) integrante (s) del CE responsable (s) de realizar las fases previas a éstas.

En el caso que una Intendencia Regional se encuentre en proceso de implementación y en tanto no se cuente con Intendente Regional, la

participación del área usuaria como miembro del CE estará a cargo de un representante designado por la GG.

El cronograma de la fase de selección del postulante establecido para cada convocatoria, solo podrá modificarse a propuesta del CE o por otras causas debidamente justificadas, para lo cual la ORH publicará la modificación del Cronograma en la página web.

Etapa de Selección:

La Etapa de Selección comprende las acciones de evaluación orientadas con la presentación de lo solicitado en la elección del candidato idóneo para el puesto.

Los pasos del proceso son:

- 1) Evaluación de Fichas de candidato potencial (Obligatorio)
- 2) Valoración de talento intelectual (Opcional)
- 3) Verificación documentaria (Obligatorio)
- 4) Verificación mental (Opcional)
- 5) Presentación del postulante (Obligatorio)

Los puntajes que se asignarán por el proceso de contratación serán los siguientes:

Quando no se considere Valoración de talento intelectual

<u>Puntaje máximo</u>		<u>Puntaje mínimo</u>	
Verificación documentaria	:	40 puntos	
50puntos			
Presentación del postulante :		35 puntos	50
puntos			

Quando se considere Evaluación de Conocimientos

<u>Puntaje máximo</u>		<u>Puntaje mínimo</u>
Valoración de talento intelectual	:	20 pts.
30 pts.		
Verificación documentaria	:	20 pts.
30 pts.		
Presentación del postulante	:	30 pts.
40 pts.		

1.2.4. Evaluación de desempeño (180°, 360°)

En la institución en la cual trabajo solo se utiliza la evaluación de 90° la cual lo realiza los jefes de línea a sus trabajadores midiendo su desempeño que realizan.

1.2.5. Clima y la Cultura Institucional

Clima institucional:

En el término de autor Sandoval – Caraveo M.C. una vez hablando de clima institucional se dice como grupo de interrelaciones y expresiones que se refleja en la institución, en los jefes y colaboradores SUNAFIL cuenta con varias emociones aprecio individual atreves de su lealtad, con las ganas de mejor profesionalmente.

En la institución fundamentalmente valora opinión del colaborador, debido a su participación se llega a fomentar si compromiso para conseguir las metas pactadas.

Cultura institucional

Para Robbins S. (1999) “En la percepción de las personas de la institución; es igualitario para todos la cual se diferencia de otras instituciones.

El informe de Rodríguez R. (2009) se verifica que la cultura institucional se destaca en un grupo sociocultural. Se puede identificar la jerarquía y el liderazgo por parte del Superintendente teniendo bien claro el éxito de la institución.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La OMS calificó, con fecha 11 de marzo de 2020, la pandemia del COVID-19 la cual se prolongó con más 100 días a nivel mundial.

En ese sentido, y al ser considerada la pandemia del COVID-19 en el sector sanitario, el objetivo principal estuvo orientado en prevenir la transmisión de la COVID-19 dentro de la institución.

1.2.6. Capacitación al colaborador

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP, se pone de conocimiento que se han ejecutado 25 de las 33 acciones de capacitación planificadas, teniendo en cuenta que tanto las capacitaciones incorporadas al Plan de Desarrollo de Personas, como las capacitaciones propuestas y aprobadas en el PAC-SIT del CFC del Sistema Inspectivo, se han desarrollado bajo la metodología de SERVIR, incluyendo el diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente.

Asimismo, en relación a las 8 capacitaciones no desarrolladas, se ejecutaron actividades en paralelo orientadas a los directivos de las Intendencias Regionales, quienes fueron capacitados en habilidades blandas.

A continuación, se detallan las acciones de capacitación ejecutadas en el 2020, según detalle:

N°	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE ACCIÓN EN CAPACITACIÓN	TEMAS	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD
1	1	C3	Resolución y/o Solución de conflictos	Formación Laboral	Curso	B
2	68	J1	Enfoque de Género	Formación Laboral	Taller	B
3	36	C2	Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	Taller	B
4	31	H3	Excel Intermedio	Formación Laboral	Curso	C1
5	9	H3	Excel Avanzado	Formación Laboral	Curso	C1
6	3	J5	Normas Internacionales del Trabajo	Formación Laboral	Curso	C1
7	3	J1	Análisis de la Calidad Regulatoria	Formación Laboral	Curso	C1
8	4	A2	Inversión Pública Invierte.pe	Formación Laboral	Curso	C1
9	28	B2	Gestión en Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C1

10	8	B5	Control Gubernamental	Formación Laboral	Curso	C1
11	26	C2	Legislación Laboral	Formación Laboral	Curso	C1
12	43	J5	Calidad de servicio a la Ciudadanía - Atención al Cliente	Formación Laboral	Taller	C1
13	34	B1	Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	C1
14	47	J3	Derechos Fundamentales	Formación Laboral	Curso	C1
15	2	J5	Redacción Eficaz	Formación Laboral	Curso	C1
16	41	A3	Ley Contratación con el gobierno	Formación Laboral	Curso	C1
17	32	D10	SIGA - SIAF	Formación Laboral	Curso	C1
18	6	J5	Acceso a la Información	Formación Laboral	Taller	D
19	2	C2	Transformación Digital en el Estado Peruano y la Interoperabilidad entre Instituciones	Formación Laboral	Taller	B
20	60	C2	Actualización Jurisprudencial Laboral	Formación Laboral	Curso	D

21	60	C2	Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	Formación Laboral	Curso	D
22	60	C2	Derechos y Beneficios Laborales	Formación Laboral	Curso	D
23	60	C2	Argumentación Jurídica	Formación Laboral	Curso	D
24	15	C2	Curso de antisoborno	Formación Laboral	Curso	C1
25	15	C2	Formación de auditores internos en el Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015	Formación Laboral	Curso	C1

BIENESTAR SOCIAL

Durante el año 2020 se han ejecutado cuatro (4) de las quince (15) actividades previstas en el Plan de Bienestar Social, lo que se traduce en un 27% de cumplimiento debido a la pandemia lo cual imposibilitó el cumplimiento de las actividades de integración por evitar temas de contacto directo.

N°	Actividades del Plan de Bienestar Social	Fecha	Objetivo	N° de participantes aproximadamente
1	DIA DE LA AMISTAD	14 de febrero	Promover la identificación de los servidores y su familia con la institución.	600
2	DIA DE LA MUJER	06 de marzo		571
3	TALLER DE INTEGRACION FAMILIAR	Del 12 al 18 de diciembre		150
4	CONCURSO NAVIDEÑO: NAVICOLLAGE	18 de diciembre		60

1.2.7. Análisis Financiero

Activo

El total de eficaz de SUNAFIL, 31 diciembre año 2019, subió a S/ 235 307 082.48, preeminente en 87.58 % a los resultados anterior. El importe de la cuenta corriente la información e inversión accesibles alcanzó la suma de S/ 33 967 854.38 que es el 14.44 % el total en el 2019, con un aumento del 87.31 % respecto al cierre del 2018.

Las cuentas activas además suman otros ingresos por cobrar que al cierre del 2019 llegando a S/ 179 926 841.34, costo preeminente en 111.22 % relacionadas a final 2018. Otras partidas son activo corriente son: registro, utilidad y desembolsados por otras partidas. En grupo, a final en 2019, los rubros que componen el activo corriente alcanzaron la suma de S/ 219 924 703.92, costo preeminente en 101.23 % respecto al alcanzado al cierre del 2018. Este incremento es resultado de la optimización en la administración de cobranza a grado nacional, el aumento de la compra de los bienes y suministros para el buen desempeño de las intendencias y de las novedosas intendencias, así como otras partidas por cobrar representada primordialmente por las novedosas multas consentidas en el ejercicio 2019.

La partida no corriente, incluye otras cuentas por cobrar a extenso plazo cuyo importe sube a S/ 3 446 534.41 y representa el 1.46 % del total activo, preeminente en 15.89 % comparativamente con el ejercicio 2018 así como además poseemos de capital como por ejemplo inmobiliario, artefactos, grupos y mobiliarios, entre otros, que subió a S/ 9 586 253.66 y representa el 4.07 % del activo del activo no corriente, reduciendo en 7.29 % con interacción al año 2018.

Pasivo Patrimonio

El pasivo total al cierre del 2019 subió a la suma de S/ 38 689 431.86, costo preeminente en 21.53 % respecto al registrado al cierre del 2018. El pasivo incluye: deudas con los contratistas por la adquisición de bienes, servicios tercerizados, compra de activos no financieros y depósitos recibidos en garantía, pagos pendientes a la organización por criterio a la CTS, vacaciones truncas, pagos pendientes y deudas a costear. Este ha sido preeminente en 43.70 % con interacción al 2018; en lo que el pasivo no corriente ha sido preeminente en 1.45 % con interacción al año 2018, con pago previsto por abonar, extenso tiempo, los víveres condena judicial, CTS del colaborador indeterminado como también otras cuentas por cancelar a lo largo del periodo.

En el sector se ha incrementado S/ 196 617 650.63, preeminente en 110.05 % respecto al cierre del 2018. Hablado costo se desagrega en: Hacienda Nacional S/ 127 504 164.04 con el crecimiento del 129.93 % en el 2019, Resultados Acumulados S/ 69 113 486.59 con el incremento del 81.14 % con interacción al 2018, el aumento obedece primordialmente al superávit del 2019

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
 Al 31 de Diciembre de 2019 y 2018
 (EN SOLES)

Sector: 12 TRABAJO

Entidad: 121 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

ACTIVO		2019	%	2018	%	PASIVO Y PATRIMONIO		2019	%	2018	%
ACTIVO CORRIENTE						PASIVO CORRIENTE					
Efectivo y Equivalente de Efectivo	Nota 3	33,967,854.38	14.44%	18,134,280.92	87.31%	Sobregiros Bancarios	Nota 16	0.00		0.00	
Inversiones Disponibles	Nota 4	0.00		0.00		Cuentas Por Pagar a Proveedores	Nota 17	5,891,489.94	2.50%	5,993,278.56	-1.70%
Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 5	0.00		0.00		Impuestos, Contribuciones y Otros	Nota 18	34,196.22	0.01%	43,198.09	-20.84%
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	Nota 6	179,926,841.34	76.46%	85,184,062.67	111.22%	Remuneraciones y Beneficios Sociales	Nota 19	10,379,307.44	4.41%	8,220,504.31	26.26%
Inventarios (Neto)	Nota 7	1,163,203.79	0.49%	467,847.22	148.63%	Obligaciones Previsionales	Nota 20	0.00		0.00	
Servicio y Otros Pagados por Anticipado	Nota 8	787,656.56	0.33%	65,028.78	1111.24%	Operaciones de Crédito	Nota 21	0.00		0.00	
Otras cuentas del activo	Nota 9	4,079,147.85	1.73%	5,438,923.22	-25.00%	Parte Cte. Deudas a Largo Plazo	Nota 22	0.00		0.00	
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		219,924,703.92		109,290,142.81	101.23%	Otras Cuentas del Pasivo	Nota 23	5,441,590.79	2.31%	876,588.97	520.77%
						TOTAL PASIVO CORRIENTE		21,746,584.39	56.21%	15,133,569.93	43.70%
ACTIVO NO CORRIENTE						PASIVO NO CORRIENTE					
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	Nota 10	0.00		0.00		Deudas a Largo Plazo	Nota 24	0.00		0.00	
Otras Clas. por Cobrar a Largo Plazo	Nota 11	3,446,534.41	1.46%	2,973,985.54	15.89%	Cuentas por Pagar a Proveedores	Nota 25	0.00		0.00	
Inversiones (Neto)	Nota 12	0.00		0.00		Beneficios Sociales y Oblig. Prev.	Nota 26	9,320,187.83	3.96%	9,225,941.24	1.02%
Edificios y Estructuras y Act. no Prod. (Neto)	Nota 13	0.00		0.00		Obligaciones Previsionales	Nota 27	0.00		0.00	
Vehículos, Maquinarias y Otros (Neto)	Nota 14	9,586,253.66	4.07%	10,340,482.63	-7.29%	Provisiones	Nota 28	7,622,659.64	3.24%	7,474,634.03	1.98%
Otras Cuentas del Activo (Neto)	Nota 15	2,349,590.50	1.00%	2,835,821.58	-17.15%	Otras Cuentas del Pasivo	Nota 29	0.00		0.00	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		15,382,378.57		16,150,289.75		Ingresos Diferidos	Nota 30	0.00		0.00	
TOTAL ACTIVO		235,307,082.49	100%	125,440,432.56	87.58%	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		16,942,847.47	43.79%	16,700,575.27	1.45%
Cuentas de Orden	Nota 35	109,303,435.29		90,029,616.22		TOTAL PASIVO		38,689,431.86	100.00%	31,834,145.20	21.53%
						PATRIMONIO					
						Hacienda Nacional	Nota 31	127,504,164.04	54.19%	55,452,524.35	129.93%
						Hacienda Nacional Adicional	Nota 32	0.00		0.00	
						Reservas	Nota 33	0.00		0.00	
						Resultados Acumulados	Nota 34	69,113,486.59	29.37%	38,153,763.01	81.14%
						TOTAL PATRIMONIO		196,617,650.63		93,606,287.36	110.05%
						TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		235,307,082.49	300.00%	125,440,432.56	
						Cuentas de Orden	Nota 35	109,303,435.29		90,029,616.22	

Ilustración: Estado Financiero

Fuente: SUNAFIL

Estructura del Estado:

Las ganancias no cobradas, son esos correspondientes a las ganancias en criterio de tasas laborales, emisión de copias básicas y certificadas cuyo costo ascienden en el 2019 a S/ 27 583.97, costo preeminente en 5 % con interacción al 2018, el envío corrientes recibidas en el 2019 por el costo de S/ 145 947 452.48 teniendo un ascenso del 19 % con alusión al ejercicio anterior, las ganancias Financieros representado por los Intereses por Depósitos en la CUT por el costo de S/ 246 780.49, costo preeminente en 116 % con interacción al 2018, además está integrado el rubro Otros Ingresos por S/ 164 977 515.73 siendo esto un crecimiento del 96 % con alusión al 2018. El importe total de las ganancias representa un crecimiento del 50 % con interacción al 2018 y se explica primordialmente por las novedosas multas consentidas, las mismas que vienen siendo recaudadas por la adopción de nuevos métodos de cobranza a grado nacional en el 2019.

Los costos en aparatos subieron en el 2019 a la suma de S/ 30 724 745.07, costo menor en 42 % el año pasado. Estos costos de los colaboradores sumaron S/ 129 034 014.82 preeminente en 89 % con interacción al año anterior, gracias a la contratación otra vez personal inspectivo y al pago de la movilidad e ingesta de alimentos; mientras tanto que los costos por estimaciones y provisiones del ejercicio incluye: depreciación de inmuebles y construcciones en afectación en uso, transporte, maquinaria, equipo, mobiliario, la amortización de activos intangibles, y el monto de cobranza este rubro subió a S/ 29 580 833.58, costo preeminente en 129 % con interacción al año anterior. El resultado del ejercicio alcanzó S/ 120 349 757.74 presentando una alteración de 67 % con interacción al resultado obtenido en el Ejercicio 2018.

ESTADO DE GESTION

Para los años terminados al 31 de Diciembre del 2019 y 2018

(EN SOLES)

	2019	%	2018	%
INGRESOS				
Ingresos Tributarios Netos	0.00	0%	0.00	
Ingresos No Tributarios	27,583.97	0%	26,289.47	5%
Aportes por Regulación	0.00	0%	0.00	
Trasposos y Remesas Recibidas	145,947,452.48	47%	122,237,654.15	19%
Donaciones y Transferencias Recibidas	0.00	0%	523,894.24	-100%
Ingresos Financieros	246,780.49	0%	114,412.72	116%
Otros ingresos	164,977,515.73	53%	84,080,951.74	96%
TOTAL INGRESOS	311,199,332.67	100%	206,983,202.32	50%
COSTOS Y GASTOS				
Costo de Ventas	0.00	0%	0.00	
Gastos en Bienes y Servicios	-30,724,745.07	16%	-52,858,438.45	-42%
Gastos de Personal	-129,034,014.82	68%	-68,187,512.22	89%
Gastos por Pens.Prest.y Asistencia Social	0.00	0%	0.00	
Transferencias, Subsidios y Subvenciones	0.00	0%	0.00	
Donaciones y Transferencias Otorgadas	-117,615.81	0%	-65,069.19	81%
Trasposos y Remesas Otorgadas	-91,094.45	0%	-64,245.99	42%
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	-29,580,833.89	15%	-12,940,178.87	129%
Gastos Financieros	-3,480.00	0%	0.00	
Otros Gastos	-1,297,791.22	1%	-816,117.91	59%
TOTAL COSTOS Y GASTOS	-190,849,575.26	100%	-134,931,562.63	41%
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT (DEFICIT)	120,349,757.41		72,051,639.69	67%

Ilustración: Estado de Gestión

Fuente: SUNAFIL

Indicadores Contables

Liquidez:

Se sugiere la interacción contable sea efectivo y Equivalente de las Inversiones pasivo, al final 2019 se registró el costo de 10.11 y de una Liquidez en caja de 1.56, mayor a los 1.2 referente al término 2018. El crecimiento hasta el momento los más grandes pagados ingresos por recaudación, debido al aumento en la cobranza implementada en cada Intendencia a grado nacional en el 2019.

Solvencia:

Se sugiere la interacción de la cuenta de ingreso a total del mes. A final del resultado 2019 se obtuvo el grado de 0.84, menor a los 0.88 del año 2018. El resultado de la grande base usada obteniendo el cálculo gracias a grandes entradas en el 2019 las novedosas multas consentidas gracias a la contratación de inspectores y vienen siendo recaudadas por la utilización de zonas de cobranza a grado nacional.

Rentabilidad:

La productividad sugiere la interacción del costo de ganancia y del total ingreso lapso. En el año 2019 el 38.67 % de las ganancias, grado preeminente al 34.81 % inscrita anteriormente. Resultando en el 2019 por un crecimiento en el cobro.

Gestión:

La ratio grado de morosidad (expresado en número de meses), que sugiere la interacción de las planillas de ingreso, al final de año 2019 se obtuvo un grado de 6.94, preeminente al 4.94 en un año antes. El crecimiento se entiende más grande el monto de las sanciones impuestas que se espera recaudar en el 2020.

RATIOS		FORMULAS		2019		2018	
LIQUIDEZ							
Liquidez General	<u>Activo Cte.-Servicios y otros pagados por Anticipado</u>	219,924,787.65	10.1	109,290,165.02	7.2		
		703.92	1	42.81	2		
	Pasivo Corriente	21,746,584.39		15,133,569.93			
Liquidez Caja	<u>Caja y Bancos</u>	33,967.8	1.56	18,134.28	1.2		
		54.38		0.92	0		
	Pasivo Corriente	21,746.5		15,133.56			
		84.39		9.93			
SOLVENCIA							
Deuda Corriente (1)	<u>Pasivo Corriente x 12</u>	21,746.5	0.84	15,133.56	0.8		
		84.39		9.93	8		
	Ingresos Brutos	311,199,332.67		206,983,202.32			
RENTABILIDAD							
Rentabilidad de los Ingresos	<u>Utilidad o Perdida del Ejercicio</u>	120,349,	38.6	72,051.63	34.		
	<u>x100</u>	757.41	7	9.69	81		
	Ingresos Brutos	311,199,332.67		206,983,202.32			
Resultado de la operación	<u>Total de Costos y Gastos x</u>	190,849,	61.3	134,931.5	65.		
	<u>100</u>	575.26	3	62.63	19		
	Ingresos Brutos	311,199,332.67		206,983,202.32			
GESTION							
DEUDOR	<u>Cobro al final de año</u>	179,926,	6.94	85,184.06	4.9		
		841.34		2.67	4		
	Ingresos Brutos	311,199,332.67		206,983,202.32			

1.3. PROBLEMÁTICA

1.3.1. Área donde se encuentra la problemática.

INTENDENCIA NACIONAL DE INTELIGENCIA INSPECTIVA Y OGTIC –
DESPACHO SUPERINTENDENCIA

1.3.2. Diagnóstico de la problemática

Si bien sabemos en el sector público contamos con el Ministerio de Trabajo para poder filtrar los problemas que se encuentra en el sector Laboral. La SUNAFIL es una gran ayuda para los trabajadores.

El motivo de dicho informe es obtener e identificar los problemas en los Gobiernos Regionales y en otras instituciones del estado en sus sistemas Informáticos a través de la unificación entre ellas.

En el estado se verifico que no existe un servidor o sistema en cual se conecten y se pueda solicitar u obtener información de la denuncia o información del trabajador en el momento requerido. Bien sabemos que el estado se está modernizando con plataformas web, también con plataforma de la firma digital (PIDE)

A pesar de esto los inspectores deben obtener información como planilla del trabajador, las boletas, su contrato para agilizar la denuncia solicitada. Todo esto se debe cumplir en un plazo determinado de 30 días para cerrar la denuncia solicitada por el ciudadano.

Según visto por el área INII no se cumple con dicho plazo por el inspector ya que las denuncia no llegan a su momento.

Esto complica mucho a la hora que le ciudadano solicite resultado de su inspección, la cual el Despacho de Superintendencia vio la forma de intervenir y agilizar las denuncias con implementación de EA.

1.3.3. En base del diagnóstico seleccionar un problema y fundamenta.

En dicho informe, el problema para la SUNAFIL es la falta de conectividad en

los Sistemas Informáticos, dicha investigación refleja la falta de criterio por parte de los trabajadores de dichas instituciones públicas.

- Fundamentando la elección

Visto en numeral 1.3.2 Diagnostico de la problemática, se aprecia en la SUNAFIL buscar ser la institución por la cual fue creada, responsable en la supervisión y la fiscalización laboral y en seguridad y salud en el trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

La capa de tecnología de la información (TI) aquellos sistemas funcionan, en la forma que se encuentren alineados con la táctica y modelo del comercio. Este es el reto del diseño de la Arquitectura Empresarial (AE), el cual es el foco del libro.

Referente a como esta estructurarlo para colocarse estratégicamente con un modelo de comercio innovador. Ellos enfatizan la categorización de los procesos y no piensa explícitamente entre ellas. La experiencia en EA y en el diseño de proceso es la variable más relevante, a ver el diseño de las relaciones en la cual coordinen los componentes de la arquitectura lo realiza funcionar como un sistema.

Para tal diseño es bastante eficaz tener un modelo de arquitectura general que nos brinde explícitamente la relación entre proceso y otros recursos. Otra iniciativa es la matriz que seguimos como disciplina que aporta la AE (BARROS, 2019).

En los últimos años, la Arquitectura Empresarial (EA) se ha contado con mucho interés tanto para investigadores como también para los profesionales. Sin embargo, la realización de los beneficios de EA no se ha centrado en mucho. Aunque algunos estudios han abordado el tema, los resultados están algo fragmentados y están sujetos a una validación empírica limitada, particularmente desde el punto de vista de diferentes constructos teóricos y sus interrelaciones en el proceso de realización de beneficios.

Los resultados apoyan hallazgos anteriores, contribuyendo así a mejorar la relevancia y generalización de los constructos presentes en estudios anteriores.

Sin embargo, los resultados también indican que ningún modelo existente de realización de beneficios de EA captura completamente en complejo proceso de realización de beneficios de EA. Nuestros hallazgos destacan lo siguiente: la importancia de la calidad del proceso de EA, calidad de servicio de EA y entorno social de apoyo; constructos que han recibido menos atención en estudios anteriores (Pekkola, 2016).

En este libro conciso, despejado y simple la cual demuestro los aspectos débiles significativos y las consideraciones importantes para la modernización de las organizaciones usando un modelo estructurado. El rigor arquitectónico todavía es importante.

Tenemos la posibilidad de comprometer el rigor que muestra de la cualidad en servicios y productos dan un resultado objetivo. No obstante, debería haber un delicado equilibrio entre el rigor arquitectónico, el costo comercial y la velocidad de venta. Este enfoque a diversas iniciativas de transformación importantes programas de modernización complicados. El punto clave es usar iterativa más progresiva en todos los puntos de modernización, los instrumentos y la tecnología en su grupo.

Partiendo de una perspectiva de elevado grado de la arquitectura empresarial para contextualizarla, presente un capítulo diversos para señalar y describir con detalles componentes que tiene la posibilidad de diferencia en procedimiento. La arquitectura Empresarial son talentos críticos que tienen la posibilidad de realizar esta tarea masiva usando su gente y sus capacidades tecnológicas (Yildiz, 2019).

La organización debería tomar en consideración que el planeta presente está cambiando al trabajo de tecnología, por ende, la arquitectura de tecnología de la información sirve para poder hacer los objetivos que se sigue.

La arquitectura empresarial en una organización representada integral, lo cual se establece con una perspectiva clara con fines y metas congruentes al comercio de la organización. Inicia a partir de la administración estratégica tomando en cuenta la tarea, perspectiva, indicadores estratégicos, especificación técnica que se le conoce como creación, composición presente y futuro de la organización, dichos paralelamente como importante requiere la unión de recursos. Para la forma óptima donde se prueba modelos de comercio y al final la integración de recursos informáticos.

La especificación anterior debería permitir información suficiente para formular, que permite llevar a cabo una vista motivacional da un modelo sustraído del entorno al proyecto estratégico de hoy para ser convertidos en fines y metas del

modelo de la arquitectura empresarial.

Adicionalmente los procesos (AS – IS) organizaciones de esta manera se ejecutan en la verdad objeto de análisis, así como los procesos en versión to be podrían ser los procesos mejorados (Ríos, 2017).

El TOGAF es un marco de trabajo planteado por base en los inicios de la arquitectura empresarial. Un modelo instituye un grupo de buenas prácticas, la organización alinea tecnológica y fines estratégicos. La iniciativa metodológica en el procedimiento de desarrollo de la arquitectura (ADM) este muestra un periodo de etapas que posibilita conceptualizar un modelo de comercio alineando las metas, estratégicas, procesos y tecnología.

Está compuesto de un grupo con un sentido claro y determinado de su representación y descripción. Diversos símbolos usados de forma conjunta la cual permite tener una vista arquitectónica, de conceso al interés de la mitología ADM. De esta forma se poseen estereotipos, drives para la vista motivacional; además se poseen factor de instrumento de la capa de negocios.

En cuanto a la capa de aplicación hacer un dibujo la utilización de aplicaciones, servicios, que constituyan el objetivo de la arquitectura de programa, las partes primordiales para su desempeño a partir de criterio lógico y al final de simbolizar instrumentos físicos (Nemías Saboya Ríos, 2018).

Antecedentes

Antecedente Internacional

FERNANDO (2014) TESIS: “Diseño de arquitectura empresarial en el sector educativo colombiano: caso colegio privado en Bogotá”. AE, un término que sigue manifestándose ámbito de las grandes tácticas de comercio. Las gigantes empresas que se aplican AE se verifica mejoras y beneficios en los procesos de comercio una vez que alinean la tecnología a sus fines estratégicos, información, procesos y tecnología a las metas estratégicas, acostumbran desperdiciar varios insumos y perjudicar su competitividad. Por ello es elemental la incorporación por

medio de un framework de AE que les posibilite a las organizaciones aceptar de la mejor manera viable los seguidos cambios.

MARILU (2017) TESIS “Modelo de Referencia de negocio basado en TOGAF para la universidad Técnica Particular de Loja. Fueron poco los intentos de las instituciones de enseñanza preeminente por usar la arquitectura empresarial como instrumento para la administración académica, investigativa y operativa, solamente vinieron mejorando el modelo de comercio que en la actualidad tiene basado las líneas estratégicas.

En esta tesis se hizo el planteamiento de un modelo de alusión adaptable a la capa de comercio al inicio se identificó la problemática del comercio para adoptar una composición arquitectónica. Asimismo, se adoptó un esquema con base en el procedimiento de desarrollo arquitectónico de togaf seleccionando instrumentos y entregables de la etapa preliminar, perspectiva arquitectónica y arquitectura de comercio definidas para el modelo planteado establecido entradas y salidas que generen resultados importantes involucrados con los procesos claves del comercio. Con el objetivo de gestionar satisfactoriamente los requerimientos del caso de aplicación UTPL se hizo un estudio de las habilidades primordiales, para optimizar los recursos con su enfoque en la perspectiva del comercio, de tal forma que con lleven al triunfo de una organización por medio de la alineación de las metas del comercio con la táctica de TI.

ROSMERY (2017) TESIS “Modelo de Arquitectura Empresarial En Pymes Del Sector Metalmeccánico” Este plan sugiere la formulación de un modelo de arquitectura empresarial (AE) adaptado a una pyme del sector metalmeccánico. Para el desarrollo del mismo, al principio se hizo un estudio el estado de las pymes en cuanto al grado de apropiación de tecnologías y que tanto influyen en su sistema organizacional para detectar puntos importantes que permitan plantear tácticas en el mejoramiento de sus habilidades y eficiencia.

Se hizo la identificación de los marcos de trabajo, los puntos importantes y la caracterización de los criterios involucrados con la comparación de estos marcas, lo que permitió elegir el marco de trabajo conforme al estudio de las pymes, en donde se escogió a The Open Group Architecture Framework (TOGAF) n si versión

9, su metodología Architecture Development procedimientos (ADM) o procedimiento de desarrollo de arquitectura y su lenguaje de arquitectura nombrado ARCHIMATE para desarrollo todos los aspectos que compone la formulación del modelo de AE aplicado a la pyme caso de análisis del sector metalmeccánico.

Perilla Amaya (2018) TESIS Propuesta de arquitectura empresarial - AE usando Togaf para la gestión del índice de calidad ambiental urbana – ICAU del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible – Minambiente. El presente plan desarrollo para la maestría en gerencia de sistemas de información y proyectos tecnológicos se enmarca en conjunto de averiguación “tecnológico Ontare” Correspondiente a la línea de indagación “tecnología de la información. En aquel entorno la relevancia académica y servible de este plan, corresponde a n instrumento para el mejoramiento de los procesos internos de la dirección de asuntos sectorial y urbana, por medio de la iniciativa de arquitectura empresarial AE utilizando The Open Group Architecture Framework TOGAF para la administración del índice de calidad ambiental urbana.

YULIANA (2019) TESIS DEFINICIÓN DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL APLICABLE A COLEGIOS PRIVADOS EN BOGOTÁ: CASO INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA EMAÚS. El propósito general de este trabajo consistió en conceptualizar una arquitectura empresarial a las fases del instituto EMAUS. Se usó la identificación, un diagnostico AS-IS de las fases. La tecnología en la organización y al final elegir una fase por medio de una matriz de trascendencia y la cual identificación del TO- BE de la AE se puede concluir a partir del marco de TOGAF en la organización se prueba la compatibilidad en las organizaciones en el sector educativo y consigue articular entre ellos mismo.

Antecedente Nacional

Núñez Quiroz & Guillermo (2018) TESIS: “Propuesta de una Arquitectura Empresarial para la Pontificia Universidad Católica del Perú, [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Se ha escogido el proceso de comercio administración del ámbito, donde esta organización transmite su imagen institucional por medio de sus alianzas estratégicas institucionales. Se explica la organización y su proceso de comercio seleccionado

Se ofrece como destinatario (to be) la cual recibe el estudio de brechas. Muestra la iniciativa el funcionamiento en programa de la fase de comercio usando procedimiento en la mira del trabajo Scrum. la iniciativa de la AE que posible mejora de las fases en la institución, las metas estratégicas TI con los de comercio y añadiendo costo a la universidad.

Calero Valdivia & Jancachagua Saba (2018) TESIS: “Propuesta de una arquitectura empresarial para un órgano del Poder Ejecutivo responsable del desarrollo de los sistemas de transportes, infraestructura de las comunicaciones y telecomunicaciones,” El archivo recomendando una AE dirigida en el trabajo de TOGAF, que indique el mejoramiento de las fases de modernización de la administración, con el objeto de reducir el tiempo, el precio logístico, minimizar lo negativo, fomentar las comunicaciones, fortaleciendo a los gobernantes permitiendo de esta forma la descentralización y modernización. El plan indicando el objeto de análisis, fines en general y específicos y beneficios del plan. Se sugiere el marco se define y se ve lo primordial en los conceptos de AE y procedimientos ágiles con el triunfo. Se defiende el desarrollo del plan con base en la AE bajo de alusión TOGAF. Por eso, se realizó exámenes de las restricciones de tiempo organizacionales, y externas. Además, el caso de hoy del comercio, la arquitectura e inconvenientes de las fases estratégicos seleccionado opinando las mejores a futuro.

Cruces Avalos & Carhuas Isidro (2018) TESIS “Implementación de una Arquitectura Empresarial basada en togaf en la gestión documentaria de sunarp”. El presente trabajo de indagación, consiste en la evaluación, especificación, y estudio de área de subgerencia de diario y mesa de parte, de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, con el fin de mejorar la atención respecto al tiempo

de espera de los habitantes que concurren a la Sunarp para hacer diversos tipos de Administración.

Dada la información que se recopiló en la misma SUNARP, en el siguiente trabajo de indagación planteamos una iniciativa para dichos inconvenientes, el cual va a ser llevado a cabo una arquitectura empresarial basándonos en los estándares TOGAF.

Plasencia Sánchez & Moisés (2018) TESIS “MODELO DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE COBRANZA EN UNA EMPRESA RECAUDADORA” Es de esta forma, como a lo largo del presente plan de tesis para establecer el modelo de Arquitectura Empresarial en el proceso de Administración de cobranza se hizo la averiguación realizando uso de encuestas y fichas de observación. Asimismo, el desarrollo del plan tiene las próximas fases: Etapa Preliminar analizando a la compañía de forma interna y externa, Arquitectura de comercio disminuyendo tiempos de administración a un 50% alrededor, arquitectura de datos disminuyendo la época de administración de cobranzas telefónicas y presencial a un 70% y 96% respectivamente, Arquitectura de Aplicaciones donde el tiempo redujo a un 77% y la arquitectura tecnológica donde los precios redujeron a un 54%.

MORENO HURTADO (2018) TESIS “Desarrollo de una arquitectura empresarial para mejorar la gestión de tecnologías de información en la dirección general de infraestructura, equipamiento y mantenimiento de salud” El informe de averiguación se dirige en la investigación, la forma de utilización de una AE para mejorar la administración de TI en la dirección general de infraestructura, equipamiento y mantenimiento de salud (dgiem). La AE con base en TOGAF posibilita ofrecer solución a la problemática de la organización. Esta solución se lleva a cabo con el marco de trabajo de togaf.

III. METODOLOGIA

A continuación, se procede a mencionar los objetivos del presente informe tomando a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en área de la Oficina General Tecnología e Información y Comunicaciones, en la Sede Principal de Jesús María donde me desempeño.

En esta investigación se basa en Sistema de Información a través de la Arquitectura Empresarial.

En el área de OGTIC se verifica que no se cuenta con un sistema de ayuda rápida para los trabajadores como también para los usuarios, llevando esto a diferentes niveles de servicios.

No existen funciones de gestión en las sucursales de la SUNAFIL (Intendencias Regionales) toda información solicitada demora ser entregada al Despacho de Superintendencia, llevando a realizar en un cuello de botella.

Como Asistente del Despacho en la cual ingrese desde 1/03/2016 desempeñándome en realiza informes de gestión o cuadros estadísticos, viendo si se cumple con dichas intervenciones.

El trabajo analítico se enfoca en análisis descriptivos, que podrían ser sistematizados.

Figura: Arquitectura de sistemas de información actual de la SUNAFIL



Análisis del Problema:

El sistema de información se hace desde la identificación de los bloques arquitectónicos que aguantan todas las capas funcionales de la arquitectura de SUNAFIL. Las hipótesis que guiaron la definición de los bloques arquitectónicos fueron:

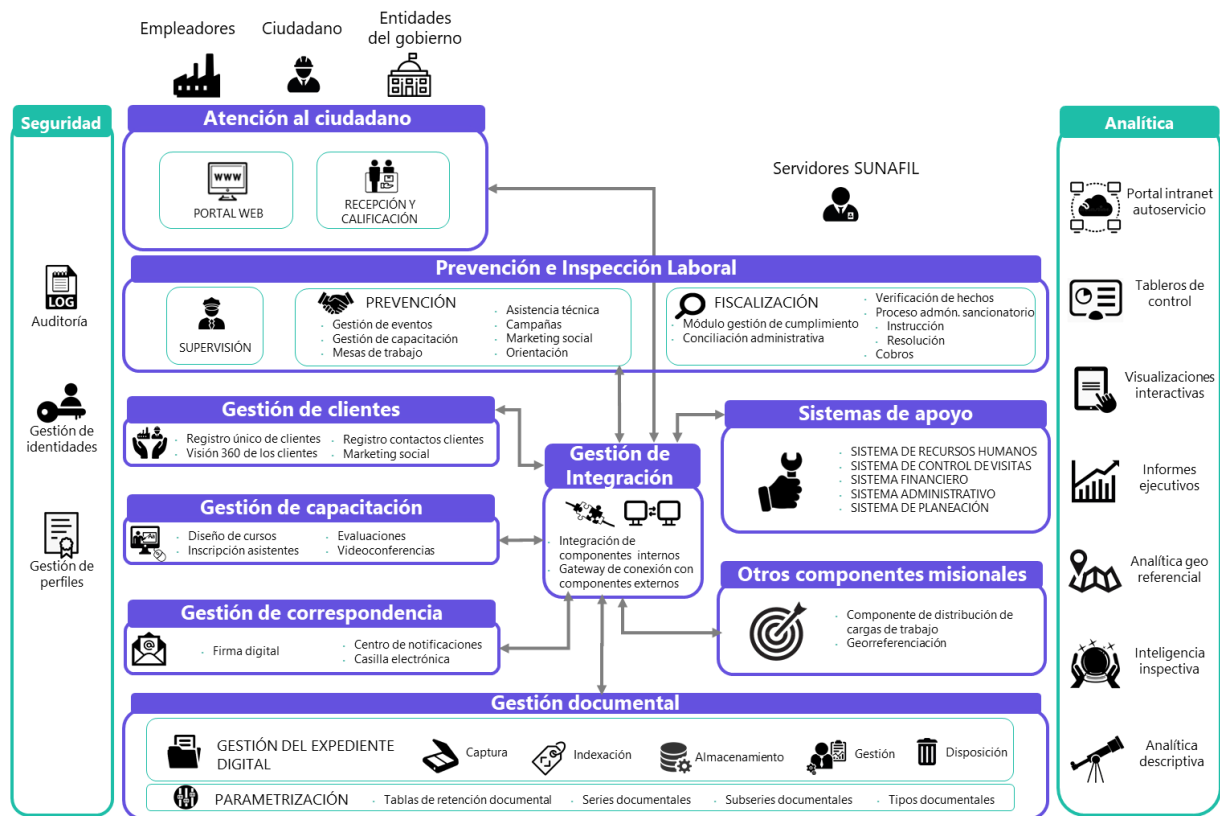
1. Realizar una racionalización de bloques arquitectónicos, a partir de:
 - a. Identificación y consolidación de funcionalidades comunes (por ejemplo: gestión documental, gestión de procesos, autenticación y autorización de usuarios).
 - b. Integración de bloques arquitectónicos para poner a disposición distintos actores de los procesos, la información requerida para realizar su trabajo.
2. La Sistematización de procesos operativos, tales como prevención, fiscalización y supervisión.
3. Habilitar una estrategia de autogestión para los ciudadanos que garantice una experiencia centrada en los trabajadores.
4. Contar con interfaz para usuarios internos que faciliten la consulta y gestión de información de los procesos de la SUNAFIL.

5. Contar con una plataforma que permita agilizar la sistematización de los cambios regulatorios, para que estos puedan apoyar de forma oportuna las necesidades de los administrados y servidores de la SUNAFIL.
6. Contar con herramientas de analítica que apoyen de forma efectiva la toma de decisiones, la exploración y análisis de información.
7. Estrategia de cero-papel soportada en una eficiente gestión documental a través de la tecnología.

Propuesta de Mejora:

En esta parte se realiza la unificación de bloques de tecnológica, de operativos. A continuación, se muestra el diagrama general de los bloques que conforman la arquitectura futura.

Figura: Arquitectura de sistemas de información propuesta



Se verifica en el diagrama la propuesta de mejora en los sistemas informáticos, esto llevo por motivos de Estado de Emergencia no se llevó a realizar. Por tal motivo se tuvo que realizar la creación de una Matriz que nos permita en línea la verificación

(Operativos Fiscalización, Numero de Ordenes en Tramite, Articulación con otras Entidades, Denuncias Pendientes, Reuniones con Constructoras, etc.)

IV. RESULTADOS

Se encontró una actuación rápida por parte de la SUNAFIL en las denuncias presentadas por los trabajadores.

Se mejoró el flujo de las denuncias presentadas por parte de los trabajadores o sindicatos.

Dicha matriz que se encuentra en DRIVE la cual nos ayuda a contar con la información en tiempo real.

Se solicita que esta matriz sea actualizada diariamente, con la finalidad de brindar un reporte diario al Ministro para sus ayudas memorias.

Cronograma de Actividades:

En lo que respecta a un cronograma de Actividades, todavía no se tiene con exactitud fechas de implementación de dicho Sistema Informático por motivo de Pandemia que nos encontramos. En actualidad se está viendo implementar y quedar con el diseño de la matriz creada.



Presupuesto del Proyecto:

Referente al presupuesto viene de la mano con la inversión Privada Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la cual contamos con toda su aprobación en la actualización de la matriz.



V. CONCLUSIONES

- Se concluye que se llegó a formalizar a los trabajadores a planilla en sector de construcción.
- Se pretende alinear todas las acciones de la organización a través de la EA.
- Se concluye que los Sistemas de Información jamás dejan de actualizarse, debido a que las organizaciones permanecen en constante cambio y por esa razón nace novedosas necesidades.
- Los Sistemas de Información gerencial agilizan la toma de elecciones de la organización donde se está instalando. Sin embargo, necesita de una inversión de capital.
- Se verifica que todas las instituciones permanecen en constante cambio informático.

VI. RECOMENDACIONES

- Reemplazar ciertos formatos por otros que contenga información clara, estricta y completa de forma que simplifique el registro de la información.
- Llevar constantemente las mesas de trabajo con CGTP la cual nos ayuda mucho.
- La matriz sea alimentada diariamente, ya que es una buena fuente de información.
- Imponer el uso de las herramientas para la reducción de tiempos a la hora de las denuncias.
- Aprovechar el capital humano y tecnológico que se cuenta en la institución.
- Seguir con la implementación de EA.

VII.REFERENCIAS

- BARROS, O. (2019). *Modelación y Diseño de una Arquitectura Empresarial (EA) Multinivel: El Enfoque de Patrones de Procesos de Negocios*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333175732_Modelacion_y_Disenio_de_una_Arquitectura_Empresarial_EA_Multinivel_El_Enfoque_de_Patrones_de_Procesos_de_Negocios
- Calero Valdivia, L. Y., & Jancachagua Saba, P. B. (2018). *"Propuesta de una arquitectura empresarial para un órgano del Poder Ejecutivo responsable del desarrollo de los sistemas de transportes, infraestructura de las comunicaciones y telecomunicaciones,"*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Ingeniería de Sistemas, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/625258>
- Cruces Avalos, A. A., & Carhuas Isidro, P. N. (2018). *"IMPLEMENTACIÓN DE UNA ARQUITECTURA EMPRESARIAL BASADA EN TOGAF EN LA GESTIÓN DOCUMENTARIA DE SUNARP"*. UNIVERSIDA TECNOLÓGICA DEL PERÚ, Ingeniería de Sistemas e Informática, Lima. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1603/Alex%20Cruces_Paola%20Carhuas_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- FERNANDO, R. S. (2014). *DISEÑO DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL EN EL SECTOR EDUCATIVO COLOMBIANO: CASO COLEGIO PRIVADO EN BOGOTÁ*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, FACULTAD DE INGENIERÍA. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1691/1/Trabajo%20de%20Grado%20Arquitectura%20Empresarial.pdf>
- MARILU, A. N. (2017). *MODELO DE REFERENCIA DE NEGOCIO BASADO EN TOGAF PARA LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA*. UNIVERSIDAD DE CUENCA, FACULTAD DE INGENIERÍA, CUENCA ECUADOR. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28262/1/Tesis.pdf>
- MORENO HURTADO, G. N. (2018). *DESARROLLO DE UNA ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE SALUD (DGIEM)*. Universidad Nacional Del Santa, INGENIERÍA DE SISTEMAS , ANCASH. Obtenido de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3255/47129.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Nemías Saboya Ríos, O. L. (2018). *Diseño de un modelo de arquitectura empresarial para publicaciones científicas basado en ADM -*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/125/125
- Núñez Quiroz, C. R., & Guillermo, B. V. (2018). *"Propuesta de una Arquitectura Empresarial para la Pontificia Universidad Católica del Perú,"*. Universidad

- Peruana de Ciencias Aplicadas, Ingeniería de Sistemas, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/624602>
- Pekkola, S. (2016). *Enterprise Architecture Benefit Realization: Review of the Models and a Case Study of a Public Organization*. doi:10.1145/2980783.2980787
- Perilla Amaya, L. C. (2018). *Propuesta de arquitectura empresarial - AE usando Togaf para la gestión del índice de calidad ambiental urbana – ICAU del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible - Minambiente*. UNIVERSIDAD EAN, FACULTAD DE ESTUDIOS EN AMBIENTES VIRTUALES MAESTRÍA EN GERENCIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN, Bogota - Colombia. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9648/PerillaLiliana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plasencia Sánchez, F. T., & Moisés, R. T. (2018). *“MODELO DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTION DE COBRANZA EN UNA EMPRESA RECAUDADORA”*. Universidad Privada del Norte. La libertad: Ingeniería Empresarial. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13348/Plasencia>
- Ríos, N. S. (2017). *DISEÑO DE UN MODELO DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA PUBLICACIONES CIENTÍFICAS BASADO EN ADM - TOGAF 9.0*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467655911004/html/index.html>
- ROSMERY, C. M. (2017). *MODELO DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL EN PYMES DEL SECTOR METALMECÁNICO CASO DE ESTUDIO: CASA DEL EMBOBINADOR*. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR, FACULTAD DE INGENIERÍA , CARTAGENA COLOMBIA. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0070434.pdf>
- Yildiz, M. (2019). *Un Enfoque de la Arquitectura Empresarial Moderna Potenciada*. Obtenido de <https://es.scribd.com/book/432021976/Un-Enfoque-de-la-Arquitectura-Empresarial-Moderna-Potenciada>
- YULIANA, A. G. (2019). *DEFINICIÓN DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL APLICABLE A COLEGIOS PRIVADOS EN BOGOTÁ: CASO INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA EMAÚS*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, FACULTAD DE INGENIERÍA, BOGOTA - COLOMBIA. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24481/1/DEFINICI%C3%93N%20DE%20ARQUITECTURA%20EMPRESARIAL%20APLICABLE%20A%20COLEGIOS%20PRIVADOS%20EN%20BOGOT%C3%81-%20CASO%20INSTITUTO%20DE.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE SEGUIMIENTO ENTRE EL VMT, LA SUNAFIL Y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ - CGTP

12.03.2021													
N°	ACTIVIDADES QUE SE INFORMAN	INTENDENCIAS REGIONALES - SUNAFIL											
		1. PIURA	2. CUSCO	3. ILORETO	4. SAN MARTIN	5. LA LIBERTAD	6. AREQUIPA	7. PUNO	8. MOQUEGUA	9. CAJAMARCA	10. LAMBAYEQUE	11. TUMBES	
1	OPERATIVOS DE FISCALIZACIÓN	03 operativos en el año 2021	Año 2020: 04 operativos, año 2021: 09 operativos y en lo que va del año 2021: 01 operativo.	10 operativos en el año 2019 y 24 operativos en lo que va del presente año 2021	En el año 2020, se han realizado 37 operativos, y en el 2021, se han realizado 5 operativos. Fiscalización con multas de \$1 y formalización laboral	02 operativos a la fecha	Durante el primer trimestre antes de la propagación del Covid 19, se han realizado 2 operativos en el sector Construcción Civil, tratándose el periodo 2020 se han atendido denuncias en cuanto al sector, por ello no se han realizado operativos específicos respecto a Construcción Civil.	Esperando información de las B.L., los Distros, Prefectura y G.A. sobre obras en proceso de ejecución	09 operativos en el año 2019, 02 operativos en el año 2020, 08 operativos en el año 2021.	8 operativos en el año 2019, 06 operativos en el año 2020, 09 operativos en el año 2021.	19 operativos 2019 17 operativos 2020 58 operativos hasta el 07/04/2021	Año 2019 - 38 Operativos de fiscalización Año 2021 - 07 operativos	
2	ORDENES DE FISCALIZACIÓN EN TRÁMITE	01 Ordenes de Inspección en el año 2021	A la fecha se encuentra en trámite la que corresponde al presente año 2021.	01 Ordenes de Inspección en trámite (las mismas que se encuentran dentro de plazo)	Año 2021: 12 Ordenes de Inspección en trámite dentro del plazo legal	Ninguna	PERIODO 2020: 48 Ordenes de Inspección en trámite. 5 Ordenes de Inspección generadas por operativos, 43 Ordenes de Inspección generadas por denuncia. PERIODO 2021: 11 Ordenes de Inspección generadas por denuncia.	8 Ordenes de Inspección	2019 y 2020 ninguna. 2021 en trámite.	2019 ninguna. 01 en 2020. 2021 en trámite.	27 Ordenes de Inspección entre el 2019 y el 2020, 58 operativos hasta el 07/04/2021.	16 Ordenes de Inspección	
3	MATERIA EN FISCALIZACIÓN	Remuneraciones (verificación de regímenes especiales)	Registro de control de asistencia fuerza laboral Remuneraciones del régimen C.C. Pago de bonificaciones y verificación de Regímenes Especiales y Grupos Especiales. Construcción Civil/ Pago de la Remuneración/ Planes y Programas de Vigilancia y Salud en el Trabajo/ Equipos de Protección Personal.	Remuneraciones Seguridad social (salud y pensiones) Condiciones de Seguridad en lugares de trabajo, Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Protección Personal, Formación e Información en SST, Planillas (registro de trabajadores), IFCB.	Registro de trabajadores en planilla Remuneraciones Beneficios sociales Seguridad social Seguridad y salud en el trabajo OTR	Planilla, Seguridad social, Régimen especial, Seguridad y salud en el trabajo, Normativo sociolaboral y verificación del pleomovid 19 en el sector construcción civil.	Planilla Beneficio Seguridad social Seguridad y Salud en el Trabajo (Planes y Programas) Equipos de Protección Personal Planes y Programas de SST Condiciones de Seguridad	Planillas Seguridad social Régimen especial Seguridad y Salud en el Trabajo	Planillas Equipos de protección personal Condiciones de SST Promoción y protección contra incendios. Remuneraciones, pago de la remuneración, bonificaciones, pago de bonificaciones, agencias, Seguridad Social (verificación y pago de la Seguridad Social).	Planillas Formas y horarios de trabajo Régimen especial de C.C. Remuneraciones Seguridad y Salud en el Trabajo, EPD.	Planillas Seguridad social Socio laboral Seguridad y Salud en el Trabajo, Formación	Planillas Formas y horarios de trabajo Reg. Esp. CC Remuneraciones Empresas de intermediación laboral (la RMLA), desnaturalización, responsabilidad del pago de los derechos de liberación (trabajadores donados a la empresa Actos de hostilidad, Plan de Vigilancia Covid 2020, Licencia con goce de haber extras, actos de hostilidad, después de	
		Calificación de acuerdo a derechos de atención de denuncia											Centros de Cumplimiento
		Plazo actuaciones inspectivas: 30 a 30 días	Plazo actuaciones: 10 días, porque en su mayoría se trata de un número considerable de trabajadores.	Cuando ingresa una denuncia de obra de construcción civil se da prioridad a las mismas para su atención	Se prioriza la atención de las denuncias recibidas de este sector. Al mismo, se viene tomando acciones para dar prioridad a las denuncias recibidas y realizar actuaciones con otros derechos a la sede institucional (Zonas nocturnas, Control y uso de la seguridad con personal respectivo asignado a las dichas ciudades.	El trabajo inspectivo se prioriza dentro de las directivas establecidas por Sunafil	Las actuaciones inspectivas se están realizando dentro de los plazos de ley, además se ha reducido el plazo de las situaciones inspectivas de manera de cumplir con el tiempo establecido en el marco de seguridad y salud en el trabajo con 10 días, a fin de dar atención célere a las mismas.	Las actuaciones inspectivas están concluyendo antes de los 10 días de recibida la OI.	Las actuaciones inspectivas se han realizado dentro de los 10 días.	Las actuaciones inspectivas se realizan dentro de los plazos de ley, pero al tratarse de casos de construcción civil, el personal inspectivo trata de cumplirlos en el menor tiempo posible. Las posibles demoras presentadas se deben a la distancia de la ubicación de las obras de construcción civil, que en su mayoría se encuentran en los distritos y provincias de la región.	El plazo de las actuaciones inspectivas depende de la materia, teniendo como plazo máximo 30 días hábiles. Puesto que se amplía a solicitud del inspector correspondiente, excepto cuando se fiscaliza materias sobre seguridad y salud en el trabajo	Plazo actuaciones inspectivas: 25 días, Ordenes de Seguridad y Salud en el Trabajo se trata de materia compleja, 40 días	

MATRIZ DE SEGUIMIENTO ENTRE EL VMT, LA SUNAFIL Y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ - CGTP

ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO	DIRECCIONES REGIONALES - SUNAFIL															
	1. PIURA	2. TACNA	3. TUMBES	4. MOQUEGUA	5. PASCO	6. W. MANU	7. AYACUCHO	8. HUANUCO	9. TACNA	10. ICA	11. PUNO	12. CUSCO	13. AREQUIPA	14. MOQUEGUA	15. TACNA	
1. MONITOREO DE OBRAS
2. MONITOREO DE OBRAS
3. MONITOREO DE OBRAS
4. MONITOREO DE OBRAS
5. MONITOREO DE OBRAS
6. MONITOREO DE OBRAS
7. MONITOREO DE OBRAS

RESOLUCION DE CREACION DE SUNAFIL

486206

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano
Lima, martes 15 de enero de 2013

Artículo 3°. Justificación de la expropiación

La razón de necesidad pública declarada por la presente Ley es la operación y mantenimiento de una obra de infraestructura pública de saneamiento, que contribuirá con la continuidad de la prestación de los servicios de saneamiento por parte de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal), beneficiando a la población de la ciudad de Lima y de la Provincia Constitucional del Callao.

Artículo 4°. Trámite de la expropiación

1. El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento es el sujeto activo de la expropiación materia de la presente Ley, facultándosele para que lleve a cabo los trámites correspondientes de conformidad con la Ley 27117, Ley General de Expropiaciones.
2. La empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal) es la beneficiaria de la expropiación dispuesta por la presente Ley.

Artículo 5°. Pago de la indemnización justipreciada

1. El pago de la indemnización justipreciada que se establezca como consecuencia del trato directo, de los procesos judiciales o arbitrales correspondientes, será asumido por la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal), previa la tasación realizada por el área de valuaciones de la Dirección Nacional de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, debiendo ser abonado en dinero y en moneda nacional.
2. Para el pago de la indemnización justipreciada a que se refiere el párrafo precedente, la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal) incorpora en su presupuesto correspondiente al año fiscal 2013 los recursos respectivos, aprobados por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (Fonafe).
3. Para el caso del trato directo al que se refiere el artículo 9 de la Ley 27117, Ley General de Expropiaciones, el precio a pagar por indemnización justipreciada al propietario afectado por la obra a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, es el monto del valor de tasación actualizado, más un porcentaje de 5% de dicho valor.

Artículo 6°. Plazo para iniciar la expropiación

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en su condición de sujeto activo, tendrá un plazo de dos años, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, para iniciar el proceso de expropiación del inmueble señalado en el artículo 2 de la presente Ley.

Artículo 7°. Posesión provisoria

A fin de cumplir con la finalidad de la expropiación, el juez o el árbitro de la causa, según sea el caso, puede otorgar la posesión provisoria del bien a expropiarse, a favor del beneficiario, siempre que:

- a) El sujeto activo lo solicite expresamente.
- b) El sujeto activo acredite la petición adjuntando el certificado de consignación en dinero del monto resultante de la indemnización justipreciada. De no ser posible determinar en esta etapa el monto de la compensación, bastará la consignación del monto del valor de tasación comercial actualizado.
- c) La posesión provisoria sea estrictamente necesaria para los fines de la operación de la planta de tratamiento de lodos de los estanques reguladores de la planta La Atarjea, a la que se refiere el artículo 1 de la presente Ley.
- d) El sujeto activo haya notificado perentoriamente a los propietarios, ocupantes o poseedores del bien a expropiar, para la desocupación inmediata

y conforme a los términos que establece el procedimiento expropiatorio.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Excepción

Para efectos de la presente Ley, se exceptúa lo previsto en el artículo 3 y en los párrafos 10.2 y 10.3 del artículo 10 de la Ley 27117, Ley General de Expropiaciones, así como toda norma que pueda limitar su aplicación.

SEGUNDA. Estudio de Impacto Ambiental

En caso la planta de tratamiento de lodos de los estanques reguladores de la planta de La Atarjea no obtenga la aprobación por la autoridad competente del Estudio de Impacto Ambiental, la propiedad del terreno revertirá a favor del actual propietario, sujeto a la devolución de la indemnización justipreciada pagada.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil doce.

VÍCTOR ISLA ROJAS

Presidente del Congreso de la República

MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de enero del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR

Presidente del Consejo de Ministros

888965-3

LEY N° 29981

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES

CAPÍTULO I

CREACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo

CONVENIO CON LA FEDERACION DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Conste por el presente documento, el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional que celebran, de una parte, **LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL**, en adelante **LA SUNAFIL**, con RUC N° 20555195444, con domicilio legal en Av. Salaverry N° 655, Piso 2, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, Perú, debidamente representada por su Gerente General, señor **SERGIO GONZÁLEZ GUERRERO**, identificado con DNI N° 28307040, designado mediante Resolución de Superintendencia N° 003-2019-SUNAFIL, con facultades para suscribir este Convenio Especifico según Resolución de Superintendencia N° 013-2019-SUNAFIL, modificada por Resolución de Superintendencia N° 028-2019-SUNAFIL; y, de la otra parte, **LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ**, en adelante **LA FTCCP**, con RUC N° 20187275874, con domicilio legal en Prolongación Cangallo N° 670, distrito de La Victoria, provincia y departamento de Lima, Perú, debidamente representada por su Secretario General Adjunto, señor **LUIS ALBERTO VILLANUEVA CARBAJAL**, identificado con DNI N° 17826805, con facultades de representación según Estatuto y Reglamento del Estatuto de **LA FTCCP**, y con registro según Constancia de Inscripción Automática emitida por la División de Registro Sindical perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo según consta en el Expediente N° R-5-961.

Toda referencia a **LA SUNAFIL** y **LA FTCCP**, realizada en forma conjunta, se entenderá como **LAS PARTES**.

El presente Convenio se sujeta a los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: DEL MARCO LEGAL

- 1.1 Constitución Política del Perú.
- 1.2 Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias.
- 1.3 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatoria.
- 1.4 Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- 1.5 Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Decreto que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR.
- 1.6 Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y sus modificatorias.
- 1.7 Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 1.8 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 1.9 Estatuto de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, aprobado por el XXIV Congreso Nacional Extraordinario de la FTCCP.



CONVENIO CON EL INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y EL INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES

Conste por el presente documento, el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional que celebran, de una parte, la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, en adelante **LA SUNAFIL**, con Registro Único de Contribuyente N° 20555195444, con domicilio legal en Av. Salaverry N° 655, Piso 2, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su **Gerente General**, señor **RAPHAEL ANAYA CALDAS**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07968869, designado mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2018-SUNAFIL, con facultades para suscribir este Convenio Marco según la Resolución de Superintendencia N° 003-2018-SUNAFIL; y, de la otra parte, el **INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES**, en adelante **EL IESI**, con Registro Único de Contribuyente N° 20297624149, inscrito con Partida N° 03024329 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, Oficina Registral de Lima, y con domicilio legal en Jr. Bartolomé Herrera N° 180 Dpto. 301 distrito de Lince, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su **apoderado**, señor **GABINO ANTONIO VICENTE MARCOS**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 06093029, según poderes inscritos, en el Asiento A00013 de la Partida N° 03024329 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, Oficina Registral de Lima.

Toda referencia a **LA SUNAFIL** y **EL IESI** realizada en forma conjunta se entenderá como **LAS PARTES**. El presente Convenio Marco se sujeta a los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: DE LA BASE LEGAL

- 1.1. Constitución Política del Perú.
- 1.2. Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y modificatorias.
- 1.3. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, modificada por la Ley N° 29029.
- 1.4. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 1.5. Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- 1.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.7. Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- 1.8. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado mediante Decreto Supremo N° 019-2007-TR.
- 1.9. Decreto Supremo N° 003-2013-TR, precisa la transferencia de competencias y los plazos de vigencia contenidos en la Ley N° 29981.
- 1.10. Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y norma modificatoria.
- 1.11. Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 1.12. Estatutos del Instituto de Estudios Sindicales.



CONVENIO CON LOS ALIADOS DEL ESTADO

ANGR



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y LA ASAMBLEA NACIONAL DE GOBIERNOS REGIONALES

Conste por el presente documento, el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional que celebran, de una parte, **LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, con Registro Único de Contribuyente N° N° 20555195444, con domicilio legal en Av. Salaverry N° 655, Piso 2, Distrito de Jesús María, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representado por su **Gerente General**, señor **RAPHAEL ANAYA CALDAS**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07968869, designado mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2018-SUNAFIL, con facultades para suscribir el presente Convenio según la Resolución de Superintendencia N° 003-2018-SUNAFIL, en adelante **LA SUNAFIL**; y, de la otra parte, **LA ASAMBLEA NACIONAL DE GOBIERNOS REGIONALES**, con Registro Único de Contribuyente N° 20563473216, con domicilio legal en Av. Manuel Olguín N° 211, Oficina N° 1703, Urbanización Los Granados, Distrito de Santiago de Surco, Provincia y Departamento de Lima, inscrita en la Partida Electrónica N° 12342384 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, Oficina Registral de Lima, representada por su **Presidente**, señor **LUIS ALBERTO VALDEZ FARÍAS**, identificado con DNI N° 80396492, con poderes inscritos en la Partida Electrónica N° 12342384 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, Oficina Registral de Lima, en adelante **LA ANGR**, en los términos y condiciones siguientes:

Toda referencia a **LA SUNAFIL** y a **LA ANGR** realizada en forma conjunta se entenderá como referida a **LAS PARTES**.

CLÁUSULA PRIMERA:

DEL MARCO LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- 2.3 Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- 2.4 Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias.
- 2.5 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.6 Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- 2.7 Ley N° 30482, Ley que modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y reconoce a la ANGR como órgano representativo de los Gobiernos Regionales.
- 2.8 Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- 2.9 Decreto Supremo N° 007-2013-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, modificado por Decreto Supremo Nro. 009-2013-TR.
- 2.10 Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.11 Resolución de Secretaría General N° 006-2018-SUNAFIL-SG, que aprueba la Directiva N° 001-2018-SUNAFIL-SG, “Directiva sobre suscripción y evaluación de Convenios de Cooperación Interinstitucional en la SUNAFIL”.



CONVENIO CON LOS ALIADOS DEL ESTADO BOMBEROS



CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL Y LA INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

Conste por el presente documento, el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional que celebran, de una parte, **LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, en adelante **LA SUNAFIL**, con R.U.C. N° 20555195444, con domicilio legal en Av. Salaverry N° 655, Piso 2, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, Perú, debidamente representada por el Superintendente, señor **JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN**, designado mediante Resolución Suprema N° 029-2018-TR, identificado con D.N.I. N° 02841886; y, de la otra parte, la **INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ**, en adelante **LA INBP**, con R.U.C. N° 20131366885, con domicilio legal en Av. Salaverry N° 2495, Distrito de San Isidro, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por su Intendente Nacional (e), señor **CHARLES EDWARD HALLENBECK FUENTES**, según la Resolución Suprema N° 121-2018-IN, identificado con D.N.I. N° 29637137.

Toda referencia a la **SUNAFIL** y **LA INBP** en forma conjunta, se entenderá como a **LAS PARTES**. El presente Convenio Marco, en adelante **EL CONVENIO** se sujeta a los términos y condiciones siguientes:



CLÁUSULA PRIMERA:

DEL MARCO LEGAL


- 1.1. Constitución Política del Perú.
- 1.2. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias.
- 1.3. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatoria.
- 1.4. Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- 1.5. Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema Inspectivo.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 1260, Decreto Legislativo que fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte de Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.
- 1.7. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y modificatorias.
- 1.8. Decreto Supremo N° 021-2007-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Carrera del Inspector de Trabajo.
- 1.9. Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modificado por Decreto Supremo N° 009-2019-TR.
- 1.10. Decreto Supremo N° 025-2017-IN, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú.
- 1.11. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 1.12. Resolución de Gerencia General N° 093-2018-SUNAFIL-GG, Resolución que aprueba la Directiva N° 001-2018-SUNAFIL-GG, versión 2, "Directiva sobre suscripción y evaluación de Convenios de Cooperación Interinstitucional en la SUNAFIL".



CONVENIO CON LOS ALIADOS DEL ESTADO

SUNAT




EL SEÑOR M. J. M. DE LA CRUZ
 SECRETARIO GENERAL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Conste por el presente documento el Convenio de Cooperación Interinstitucional, en adelante **EL CONVENIO**, que celebran de una parte la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, en adelante "**LA SUNAT**", con domicilio en la Av. Garcilaso de la Vega N° 1472, Cercado de Lima, provincia y departamento de Lima, con RUC N° 20131312955, debidamente representada por su Superintendente Nacional Adjunto de Desarrollo Estratégico, señor Miguel Armando Shulca Monge, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08737614, designado mediante Resolución de Superintendencia N° 366-2015-SUNAT y por su Superintendente Nacional Adjunto Operativo, señora Claudia Liliana Concepción Suárez Gutiérrez, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 10280149, designada mediante Resolución de Superintendencia N° 292-2016-SUNAT quienes suscriben el presente documento al amparo de la Resolución de Superintendencia N° 251-2016-SUNAT; y, de la otra parte, la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, en adelante "**LA SUNAFIL**", con domicilio en la Av. Salaverry N° 655 (piso 2), distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, con RUC N° 20555195444, debidamente representada por el Secretario General, señor Walter Augusto Castillo Yataco, con Documento Nacional de Identidad N° 06908385, designado mediante Resolución de Superintendencia N° 068-2016-SUNAFIL y facultado para suscribir convenios mediante Resolución de Superintendencia N° 001-2016-SUNAFIL.

Toda referencia a **LA SUNAT** y a **LA SUNAFIL** realizada en forma conjunta se entenderá como **LAS PARTES**.

EL CONVENIO se sujeta a los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: DE LOS ANTECEDENTES

1.1 LA SUNAT, de acuerdo a la Ley N° 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, que tiene por función administrar, aplicar, fiscalizar y recaudar los tributos internos del Gobierno Nacional, con excepción de los municipales; así como proponer y participar en la reglamentación de las normas tributarias y aduaneras. Asimismo, puede dictar normas en materia tributaria, aduanera y de organización interna en el ámbito de su competencia. También administra y/o recauda otros conceptos no tributarios que se le encargue por ley y cumple otras funciones establecidas de acuerdo a ley. Del mismo modo, tiene por función la implementación, inspección y control de la política aduanera en el territorio nacional, administrando, aplicando, fiscalizando, sancionando y recaudando los tributos y aranceles del Gobierno Central que fije la legislación aduanera, asegurando la correcta aplicación de tratados y convenios internacionales y demás normas que rigen en la materia y otros tributos cuya recaudación se le encomienda, así como facilitar las actividades aduaneras de comercio exterior, inspeccionar el tráfico internacional de personas y medios de transporte y desarrollar las acciones necesarias para prevenir y reprimir la comisión de delitos aduaneros y el tráfico ilícito de bienes.

Convenio de Cooperación Interinstitucional entre SUNAT y SUNAFIL





AUTORIZACION DE TRABAJO

Por medio de la presente dejamos constancia que el Sr. Carlos Enrique Zevaillos López, identificado con DNI N° 42231709, se le ha concedido la autorización para elaborar su informe de trabajo de suficiencia profesional, así como publicar los resultados en el repositorio de la institución universitaria.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente

Jesús María 19 de abril de 2021

Atentamente,



JUAN CARLOS REQUENA USMAN
Superintendente
Dependencia Nacional de
Fiscalización Laboral
SUNAFIL