



Resolución de Gerencia General N° 069-2025-SUNAFIL-GG

Lima, 24 de Marzo del 2025

VISTOS:

El Informe N.° 000102-2025-SUNAFIL/GG/ORH, de fecha 20 de marzo de 2025, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N.° 000087-2025-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 20 de marzo de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N.° 149-2025-SUNAFIL/GG/OAJ, de fecha 21 de marzo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, el artículo 14 y los literales a), c) y ñ) del artículo 15, de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, establecen que la Gerencia General, es la máxima autoridad administrativa de la SUNAFIL, dirige, coordina y supervisa el funcionamiento de los órganos de administración interna de la entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, conduce y dirige la gestión administrativa de la entidad, la comunicación social y relaciones públicas de la entidad, y expide las resoluciones que le corresponda en cumplimiento de sus funciones;

Que, asimismo, el artículo 30 del referido Reglamento establece que la Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de supervisar y ejecutar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la SUNAFIL; asimismo, el artículo 22 regula que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es el órgano de asesoramiento responsable de conducir los procesos técnicos de planeamiento estratégico, presupuesto público, inversión pública y modernización de la gestión pública;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, prescribe que este Sistema establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, así como comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, asimismo, el artículo 5 del mencionado Decreto Legislativo establece los ámbitos que comprende el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, siendo los siguientes subsistemas: a) Planificación de políticas de recursos humanos, b) Organización del trabajo y su distribución, c) Gestión del empleo, d) Gestión del rendimiento, e) Gestión de la compensación, f) Gestión del desarrollo y la capacitación, y g) Gestión de las relaciones humanas y sociales;

Firmado digitalmente por:
FELIX ROSADO Lucero Del
Carmen FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24/03/2025 17:13:06-0500

Firmado digitalmente por:
APARICIO NIZAMA Jesus
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24/03/2025 17:26:36-0500

Firmado digitalmente por:
RIVERA LECAROS Felix
Amadeo FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24/03/2025 18:06:52-0500

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas, y respecto del subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, en su numeral 3.7, dispone que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, considerando dentro de sus procesos, el de Bienestar Social;

Que, en concordancia con lo señalado, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece como finalidad la estandarización y alineamiento de los procesos y los productos del Sistema en las entidades públicas, contribuyendo al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública; asimismo, en su numeral 6.1.7 dispone que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, precisándose que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros, siendo un producto esperado el Plan de Bienestar Social;

Que, a nivel institucional, la versión 2 del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - RIS SUNAFIL, aprobado por Resolución de Superintendencia N.° 345-2023-SUNAFIL, establece en el artículo 51 los derechos y atribuciones de la SUNAFIL, precisándose en su literal i) que le corresponde fortalecer el clima laboral a través del Plan de Bienestar Social;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N.° 058-2025-SUNAFIL se aprueba el “Plan de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”

Que, no obstante, a través del Informe N.° 000102-2025-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la propuesta del instrumento denominado “Plan Anual de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Primera modificatoria)”, señalando que, como resultado de un análisis más profundo del componente social del plan aprobado, se ha identificado la necesidad específica de fortalecer la Dimensión Social, mediante la incorporación de una nueva actividad que impulse la cohesión grupal entre los servidores. Esta modificación busca maximizar el impacto positivo en las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional. Esta incorporación no implica la inclusión de otras acciones adicionales fuera de las previstas en el diagnóstico situacional original, sino que busca optimizar el impacto y la efectividad de las actividades ya planteadas;

Que, a través del Informe N° 000087-2025-SUNAFIL/GG/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión técnica favorable respecto de la propuesta del “Plan Anual de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Primera modificatoria)”, toda vez que las actividades descritas se encuentran alineadas a la actividad operativa “Gestión de relaciones humanas y sociales” y a las tareas “Formular y gestionar el Plan de Acción de Clima Organizacional” y “Ejecutar las acciones vinculadas al Plan de Bienestar Social” correspondiente al Plan Operativo Institucional 2025 de la Sunafil, aprobado por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo n.° 006-2025-SUNAFIL/PCD;



Resolución de Gerencia General N° 069-2025-SUNAFIL-GG

Que, con el Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica, sobre la base de lo informado por la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de órgano encargado de gestionar los recursos humanos de la entidad y, en observancia del marco legal expuesto, emite opinión legal sobre la aprobación del “Plan Anual de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Primera modificatoria)”, contando para ello con la opinión técnica de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; lo cual hace viable la emisión de la presente resolución;

Con el visado del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas” aprobada por Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE; y la versión 2 del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - RIS SUNAFIL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 345-2023-SUNAFIL -SUNAFIL, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el “PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL (PRIMERA MODIFICATORIA)”, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Exhortar a la Oficina de Recursos Humanos, al cumplimiento de las actividades programadas en el Plan aprobado en el artículo precedente, contándose para ello con el apoyo de todas las unidades de organización de la institución, según se requiera.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y su Anexo en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
JOSE LUIS DIAZ CALLIGOS
GERENTE GENERAL

Firmado digitalmente por:
APARICIO NIZAMA Jesus
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/03/2025 15:45:36-0500

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL (PRIMERA MODIFICATORIA)



Firmado digitalmente por:
QUIROZ CASTILLO Hervin
Ivan FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21/03/2025 13:57:40-0500

Firmado digitalmente por:
CAMEDES PAUCAR Jeanette
Giovanna FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/03/2025 13:01:54-0500



Enrique Michael Guevara Varela
Superintendente

José Luis Díaz Callirgos
Gerente General

Jesús Manuel Aparicio Nizama
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Equipo técnico

Jessica Shirley Quispe Dionicio	:	Especialista en Servicio Social
Jeanette Giovanna Caviedes Paucar	:	Especialista en Trabajo Social
Claudia Verónica Flores Ferreyra	:	Analista en Bienestar Social

Av. Salaverry 655, 2do Piso
Jesús María
Teléfono: (511) 390-2800
Página web: <https://www.gob.pe/sunafil>

Lima, Perú

INDICE SUMARIO

I. Generalidades	3
11. Introducción	3
12. Análisis situacional	3
1.2.1 Características demográficas	4
1.2.2 Características Laborales	7
1.2.3 Características Sociales	12
13. Base Legal	13
14. Ámbito de aplicación	13
II. Objetivo	13
III. Alineamiento estratégico	14
IV. Presupuesto	14
V. Proceso del Plan de Bienestar Social	14
5.1 Dimensiones	15
VI. Monitoreo y evaluación	17
Matriz del Plan de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	18



I. Generalidades

1.1. Introducción

La Misión institucional de la SUNAFIL, de acuerdo al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 01-2025-SUNAFIL/CD es: *“Promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en los empleadores, en favor de las y los trabajadores del régimen de la actividad privada; mediante procesos de prevención y fiscalización oportunos, predictibles, continuos, innovadores, transparentes y desconcentrados, con una rectoría fortalecida del Sistema de Inspección del Trabajo para lograr condiciones de empleo decente y una cultura sostenible de cumplimiento normativo a nivel nacional”*. Por lo tanto, es asegurar que los empleadores cumplan con las normas laborales y de seguridad en el trabajo, para proteger a los trabajadores del sector privado. Esto se logra a través de la prevención y supervisión constante, con un enfoque innovador y transparente. La institución busca promover un entorno de trabajo decente y garantizar que se cumplan las normas de manera continua y efectiva en todo el país.

En este contexto, el éxito de la misión depende fundamentalmente de su talento humano. Por ello, es crucial ofrecer un entorno de trabajo que promueva el bienestar y la seguridad de sus servidores.

El Plan de Bienestar Social 2025 tiene como finalidad promover el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador.

Este plan busca beneficiar tanto a los servidores de SUNAFIL como a sus familias, en cumplimiento con la normativa establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), específicamente dentro del Sub-Sistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

1.2. Análisis situacional

Desde su creación, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha trabajado para cumplir su misión dentro del marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, con el objetivo de lograr una gestión pública orientada a resultados, al servicio de la ciudadanía. Para ello, SUNAFIL ha enfocado sus esfuerzos en ampliar la cobertura de sus servicios, implementando nuevos órganos desconcentrados y fortaleciendo su gestión interna.

Actualmente, SUNAFIL cuenta con presencia a nivel nacional, con un total de 26 órganos desconcentrados, incluyendo las Intendencias Regionales y la Intendencia de Lima Metropolitana. Además, en cumplimiento de la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, la entidad ha asumido la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario desde los gobiernos regionales.

En este contexto de expansión y fortalecimiento institucional, SUNAFIL ha incrementado el número de servidores y servidoras para cumplir con sus objetivos estratégicos.

La evaluación del Plan 2024 mostró un cumplimiento del 90% en las actividades de Bienestar Social, evidenciando su efectividad. Sin embargo, se identificó como área de mejora la necesidad de un mayor presupuesto para gestionar y expandir estas actividades, lo cual garantizaría su sostenibilidad y crecimiento.

Aumentar el presupuesto no solo permitirá mantener las iniciativas actuales, sino también diversificar y enriquecerlas, abarcando más necesidades y ampliando su impacto en el bienestar de los servidores. La correcta optimización de recursos y la planificación financiera serán esenciales para asegurar que estas actividades sigan impulsando la motivación, relaciones y sentido de pertenencia.

Por lo tanto, es crucial que la Oficina de Recursos Humanos tome acciones decididas para promover el bienestar social de los servidores, asegurando que se implementen actividades que no solo favorezcan el desarrollo integral de cada empleado, sino que también contribuyan a la creación de un entorno laboral equilibrado, inclusivo y motivador que impactará positivamente en los resultados generales de la institución.

1.2.1 Características Demográficas

Cuadro N° 1
Cantidad de servidores/as de la SUNAFIL, según régimen laboral – planilla.

Régimen o Modalidad de contratación	Cantidad	%
D. LEG. 728	880	44.2%
D. LEG. 1057 - CAS	950	50.8%
D. LEG. 1401 - MODALIDADES FORMATIVAS	160	6.9%
Total general	1990	100%

Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

De la tabla se observa que el 50.8% (950) de la población en la entidad está compuesta por servidores/as bajo el régimen de contratación del Decreto Legislativo 1057 – CAS, seguido por los servidores/as del Decreto Legislativo N° 789, que representan el 44.2% (880).

Cuadro N° 2
Servidores en edad de jubilación

EDAD	N° D. LEG. 1057 - CAS	N° D. LEG. 728	Total general
60	2	12	14
61	5	9	14
62	2	11	13
63	2	9	11
64	3	6	9
65	2	4	6
66	1	7	8
67	1	3	4
68	1	3	4
69	2	1	3
70	2	0	2
72	1	0	1
74	1	1	2

Se observa que **6 servidores/as** tienen **65 años**, lo que les permite acceder al sistema de jubilación, según la normativa vigente. Esto indica que estas personas están cerca de retirarse, lo que representa una oportunidad para gestionar su transición laboral y asegurar que reciban los beneficios adecuados de jubilación. Además, existen **3 servidores/as** que cumplirán **70 años** este año, alcanzando el límite de edad para seguir trabajando, lo que también marca el inicio de su proceso de jubilación, de acuerdo con la Ley N.º 32199

Se puede empezar a implementar planes de **jubilación y transición laboral** para los servidores cercanos al retiro (65 años y 70 años), al mismo tiempo que se fomenten programas de **desarrollo profesional** para las generaciones más jóvenes, asegurando la continuidad del conocimiento y la estabilidad organizacional.

Cuadro N° 3: Estado Civil de servidores de la SUNAFIL

Estado Civil	Cantidad de servidores/as	Porcentaje
Casado/a	630	31.7%
Conviviente	160	8.0 %
Viudo/a	4	0.2 %
Divorciado/a	68	3.4 %
Soltero/a	1128	56.7 %
Total General	1990	100%

Fuente: Actualización de datos del Personal enero 2025.



De acuerdo con la tabla presentada, se observa que la mayoría de los servidores/as (56.7%, es decir, 1128 personas) son solteros/as, lo que indica que más de la mitad del grupo no está casada ni en una relación estable. A continuación, el 31.7% (630 personas) está casado/a, lo que representa una proporción considerable de la población. En tercer lugar, un 8.0% (160 personas) se encuentra en una relación de convivencia. Aunque este grupo es más pequeño que el de los casados/as, sigue siendo significativo dentro del total. Por otro lado, un 3.4% (68 personas) está divorciado/a, lo cual es un porcentaje inferior en comparación con los otros estados civiles. Finalmente, un 0.2% (4 personas) corresponde a personas viudas, lo que representa una proporción muy reducida dentro del grupo.

Cuadro N° 4: Estado Civil de servidores de la SUNAFIL según generaciones

ESTADO CIVIL	BABY BOOMERS	GENERACIÓN X	GENERACIÓN Y	GENERACIÓN Z	TOTAL GENERAL	%
CASADO/A	57	287	285	1	630	31,7
CONVIVIENTE	12	67	76	5	160	8,0
DIVORCIADO/A	7	42	19		68	3,4
SOLTERO/A	15	209	709	195	1128	56,7
VIUDO/A		2	2		4	0,2
TOTAL GENERAL	91	607	1091	201	1990	100

Fuente: Actualización de datos del Personal enero 2025.

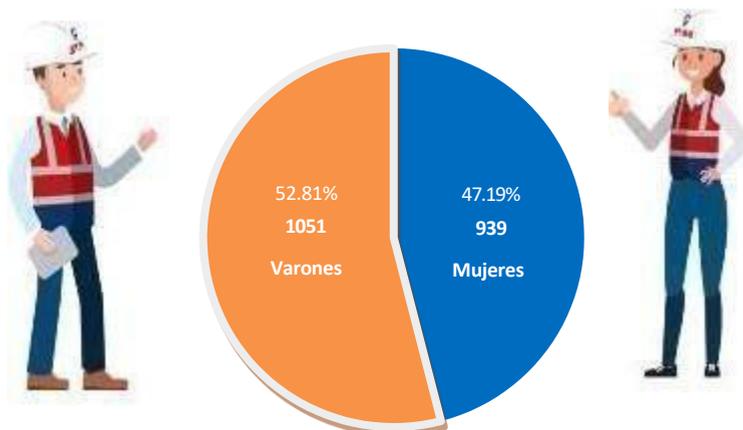
Las generaciones más jóvenes (Generación Y y Generación X) tienen una alta proporción de solteros/as, con 709 en la Generación Y y 209 en la Generación X, lo que refleja la tendencia a postergar el matrimonio o no casarse. En cambio, las generaciones Baby Boomers (57), Generación X (287) y Generación Y (285) tienen una mayor proporción de personas casadas, siguiendo patrones tradicionales de matrimonio.

La Generación Y es la que tiene más convivientes (76), seguida de la Generación X con 67. La Generación Z tiene pocos convivientes (5), lo cual es lógico debido a su edad. Las generaciones Baby Boomers y Generación X presentan mayores porcentajes de divorciados/as, reflejando un cambio social hacia la normalización del divorcio, mientras que la Generación Y muestra un porcentaje menor.

El porcentaje de viudos/as es bajo en todas las generaciones, concentrándose en Baby Boomers y Generación X por su mayor edad. En resumen, las generaciones más jóvenes tienden a ser más solteras y adoptar relaciones menos formales, mientras que las generaciones mayores tienen más matrimonios y divorcios, reflejando los cambios en las normas sociales con el tiempo.

1.2.2 Características Laborales

Ilustración 1: Cantidad de servidores/as en la SUNAFIL, por sexo.



Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

En la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la plantilla total de servidores/as es de 1,990, de los cuales el 52.81% (1051) corresponde al sexo masculino y el 47.19% (939) al sexo femenino.

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral**Cuadro N° 5****Cantidad de servidores/as de laSUNAFIL, según género por unidad de organización.**

ORGANO ACTUAL	MASCULINO	FEMENINO	Total general
DIRECCION DE INTELIGENCIA INSPECTIVA	41	24	65
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y PROMOCION	6	12	18
DIRECCION DE SUPERVISION Y EVALUACION	8	6	14
GERENCIA GENERAL	61	57	118
INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA	300	321	621
INTENDENCIA REGIONAL DE AMAZONAS	12	5	17
INTENDENCIA REGIONAL DE ANCASH	25	19	44
INTENDENCIA REGIONAL DE APURIMAC	7	9	16
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA	36	36	72
INTENDENCIA REGIONAL DE AYACUCHO	21	9	30
INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA	19	13	32
INTENDENCIA REGIONAL DE CALLAO	25	27	52
INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO	28	19	47
INTENDENCIA REGIONAL DE HUANCAVELICA	9	10	19
INTENDENCIA REGIONAL DE HUANUCO	17	10	27
INTENDENCIA REGIONAL DE ICA	17	24	41
INTENDENCIA REGIONAL DE JUNIN	28	22	50
INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD	47	28	75
INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE	31	23	54
INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA	25	22	47
INTENDENCIA REGIONAL DE LORETO	16	11	27
INTENDENCIA REGIONAL DE MADRE DE DIOS	7	11	18
INTENDENCIA REGIONAL DE MOQUEGUA	13	15	28
INTENDENCIA REGIONAL DE PASCO	12	4	16
INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA	30	23	53
INTENDENCIA REGIONAL DE PUNO	16	14	30
INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTIN	17	13	30
INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA	23	10	33
INTENDENCIA REGIONAL DE TUMBES	14	9	23
INTENDENCIA REGIONAL DE UCAYALI	20	9	29
OFICINA DE ADMINISTRACION	51	55	106
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	5	2	7
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	10	11	21
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	19	32	51
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	21	5	26
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	1	2
PROCURADURIA PUBLICA	2	4	6
SUPERINTENDENCIA	6	5	11
TRIBUNAL DE FISCALIZACION LABORAL	5	9	14
Total general	1051	939	1990

Fuente: De acuerdo a lo indicado en *Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL*, fecha de corte 15 de enero del 2025

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Cuadro N°6
Grupo etario de los/las servidores/as de la SUNAFIL, según generaciones.

Generación	Rango de edades ¹	N°	Porcentaje (%)
Baby boomers (nacidos 1946–1964)	Entre 60 a 78 años	91	4.6%
Generación X (1961 - 1980)	entre 44 a 59 años	607	30.5%
Generación Y (1981 - 1995)	entre 28 a 43 años	1091	54.8 %
Generación Z (nacidos después de 1995)	menoro igual a 27 años	201	10.10%
Total General		1990	100

Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

En la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la generación Y (Millennials) es la predominante, representando el 54.8% de la fuerza laboral. Esta generación se caracteriza por ser idealista y enfocada en la búsqueda de la felicidad, con un pensamiento social que favorece el bienestar colectivo. Además, tienen una sólida formación académica, lo que les permite un enfoque profesional más orientado al conocimiento y al aprendizaje continuo (Chirinos, 2009, p. 140). En términos laborales, los Millennials prefieren estructuras de trabajo flexibles y no jerárquicas, ya que consideran que el respeto por la autoridad debe ganarse a través del conocimiento y la capacidad para generar valor dentro de la organización, no simplemente por el cargo o la posición jerárquica. A esta generación “les encanta las **aplicaciones digitales**, especialmente aquellas soluciones virtuales que les resuelva parte de los problemas de su día a día”.²

En segundo lugar, se encuentra la generación X, que representa el 30.5% de la fuerza laboral. Esta generación es conocida por ser pragmática, autónoma y orientada a resultados. A diferencia de los Millennials, la generación X suele preferir una mayor estabilidad laboral y estructuras organizacionales más definidas. Sin embargo, también valoran la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal, aunque de una manera más equilibrada y menos idealista que la generación Y.

Cuadro N°7: Grupo etario de los/las servidores/as de la SUNAFIL, según generaciones y régimen de trabajo

Generación	Rangode edades	D. LEG 1401 MODALIDADES FORMATIVAS	D. LEG 728 INSPECTIVO	D. LEG 1057 - CAS	Total	%
Baby boomers (nacidos 1946–1964)	Entre 60 a 78 años		66	25	91	4.6%
Generación X (1961 - 1980)	entre 44 a 59 años	2	365	240	607	30.5%
Generación Y (1981 - 1995)	entre 28 a 43 años	27	436	628	1091	54.8%
Generación Z (nacidos después de 1995)	menor o igual a 27 años	131	9	61	201	10.10%
Total General		160	876	954	1990	100%

Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

¹ Elaboración propia con base en McCrindle & Wolfinger, 2024.

² <https://economia3.com/generacion-milenial-quienes-son/>.



En el cuadro se observa que en el régimen D.LEG 728 inspectivo, predominan los servidores de la Generación X (nacidos entre 1961 y 1980), con un total de 365 servidores/as que se encuentran próximos a la jubilación, en un plazo de 10 a 15 años aproximadamente. Esto implica que esta parte de la fuerza laboral está en una etapa de madurez profesional, con una gran cantidad de conocimientos y experiencia acumulada en el sistema inspectivo y en las áreas de soporte estratégico de la entidad.

Por otro lado, en el régimen D.LEG 1057, predomina la Generación Y (Millennials) (nacidos entre 1981 y 1995), con 628 servidores/as que están en su etapa de adultez, desarrollando una mayor experiencia en el sistema. Esta generación está en pleno proceso de adquisición de habilidades y conocimientos, lo que la posiciona como un grupo clave para el futuro de la entidad.

Cuadro N° 8: Acceso a servicios de atención de salud de los/las servidores/as de la SUNAFIL.

Tipo de seguro	Cantidad de servidores/as	Porcentaje
EsSalud	1596	80 %
Entidades prestadoras de salud	234	12 %
FOLA	160	8 %
Total General	1990	100%

Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

En el cuadro sobre el acceso a servicios de salud de los servidores/as, se observa la siguiente distribución de afiliación a los sistemas de salud en Perú:

- 80% (1596 servidores/as) están afiliados a EsSalud, ya que este sistema es cubierto por un aporte directo del empleador, garantizando así acceso a una cobertura integral de salud, que incluye atención médica, hospitalización, cirugía y medicina preventiva, entre otros. La alta afiliación refleja que EsSalud es la opción más accesible, aunque los servidores deben enfrentar tiempos de espera largos para procedimientos y consultas.
- 12% (234 servidores/as) están afiliados a Entidades Prestadoras de Salud (EPS), que ofrecen una atención más personalizada y tiempos de espera reducidos, pero a un costo adicional para los empleados, lo que explica su menor porcentaje en comparación con EsSalud.
- 8% (160 servidores/as) cuentan con un seguro de formación laboral, que les proporciona cobertura de salud a través de una red nacional, diseñada específicamente para aquellos vinculados a programas de formación o capacitación laboral.

Cuadro N° 9: Cantidad de servidores de la SUNAFIL, según régimen de contratación y seguros de riesgos humanos.

Regímenes laborales	Seguros de Riesgos Humanos			
	SCTR Salud y pensión	SCTR Salud Pensión Socavón	Vida Ley	Formación laboral - FOLA
Decreto Legislativo N° 728	854	49	880	-
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	177	-	-	-
Decreto Legislativo N° 1401 - Modalidades formativas	-	-	-	160
Total General	1031	49	880	160

Fuente: De acuerdo a lo indicado en Detalle Nominal Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, fecha de corte 15 de enero del 2025.

En el cuadro sobre seguros de riesgos humanos de los servidores/as, se observa la siguiente:

1. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):

La entidad proporciona el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a los servidores/as que realizan actividades de inspección de alto riesgo, conforme a la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este seguro ofrece dos tipos de cobertura: SCTR Salud y SCTR Pensión, protegiendo a los servidores ante accidentes o enfermedades laborales. Un total de 1031 servidores/as están cubiertos, cumpliendo con la legislación que exige la protección de los trabajadores en funciones de alto riesgo. Es fundamental que la entidad mantenga una evaluación constante de los riesgos laborales para asegurar la adecuada cobertura de todos los puestos vulnerables.

2. Seguro Vida Ley:

Establecido por el Decreto de Urgencia N° 044-2019, proporciona una cobertura de seguro de vida a todos los servidores/as contratados bajo el Decreto Legislativo N° 728, desde el inicio de sus labores. Este seguro protege a los empleados ante fallecimientos o invalidez durante el ejercicio de sus funciones. Cubre tanto a personal inspectivo como no inspectivo, asegurando la protección de 880 servidores/as. Su implementación es crucial, ya que muchos de los trabajadores realizan funciones con riesgos inherentes, garantizando su bienestar y seguridad ante eventos imprevistos a nivel laboral o en casa.



1.2.3 Características Sociales

Cuadro N° 10: N° Hijos de servidores de la SUNAFIL por régimen de contratación y generación

REGIMEN	N° HIJOS				NO TIENE HIJOS	Total general
GENERACIÓN	1	2	3	4		
D. LEG. 1057 - CAS	221	152	37	6	538	954
Baby boomers	2	2	1		20	25
Generación x	64	66	17	5	88	240
Generación y	153	84	19	1	371	628
Generación z	2				59	61
D. LEG. 728	288	198	45	6	339	876
Baby boomers	22	11	3		30	66
Generación x	138	109	24	4	90	365
Generación y	128	78	18	2	210	436
Generación z					9	9
MODALIDAD FORMATIVA	4	1			155	160
Generación x					2	2
Generación y	1	1			25	27
Generación z	3				128	131
Total general	513	351	82	12	1032	1990
Porcentaje %	25,78	17,64	4,1	0,6	51.85	100

Fuente: Actualización de datos del Personal enero 2025.

Se aprecia en el cuadro que la generación de Baby Boomers tienen pocos hijos (entre 1 y 2), con la mayoría en el grupo de 1 hijo. Mientras que en la Generación X: Tiene una distribución más amplia de hijos, con algunos con 3 o 4 hijos, pero la mayoría tiene entre 1 y 2 hijos.

Lo mismo Generación Y: Similar a la Generación X, con un número significativo en el grupo de 1 hijo. Por último, la Generación Z: Esta generación tiene muy pocos hijos, y la mayoría está en la categoría de "no tiene hijos" o un número mínimo.

En resumen, el patrón general indica una tendencia a tener menos hijos con el paso de las generaciones, con un enfoque particularmente en 1 o 2 hijos.

Cuadro N° 11: N° Hijos de servidores de la SUNAFIL por rango de edades

Rangos de Edades de Hijos	N°
0 a 4 años	271
5 a 8 años	299
9 a 12 años	298
13 a 16 años	237
17 a 20 años	181
21 a 24 años	96
25 a más	90
Total	1473

Fuente: Actualización de datos del Personal enero 2025.

En este cuadro se visualiza que los/as hijos/as de nuestros servidores/as ascienden a 1473. En donde el rango de edad del 5 a 8 años es la de mayor cantidad con 299 en segundo lugar, está el rango de 9 a 12 años ascendiendo a una cantidad de 298.

1.3. Base legal

- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 010 -2022-TR, que aprueba Decreto Supremo que aprueba la Sección primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- La Resolución de Superintendencia N° 284-2022- SUNAFIL que aprueba la sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Resolución de Superintendencia N° 345-2023-SUNAFIL, que aprueba la versión 02 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – RIS SUNAFIL del 04 de agosto del 2023.

1.4. Ámbito de aplicación

Las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Social 2025, están dirigidas a todos/as los servidores públicos de la Sunafil y sus familias a nivel nacional dentro de los regímenes 728, CAS y modalidad formativa.

II. Objetivo

Promover el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador.

III. Alineamiento Estratégico

El objetivo del Plan de Bienestar Social 2025 se encuentra alineado al Plan Operativo Institucional (POI) 2025 actualizado Versión 01, aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 06-2025-SUNAFIL/CD, encontrándose dentro de la actividad operativa “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales”, en las tareas denominadas “Formular y realizar el seguimiento del Plan de Bienestar Social” y “Ejecutar las acciones vinculadas al Plan de Bienestar Social”.

Alineamiento estratégico del Plan de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL				PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025
Objetivo Estratégico Institucional		Acción Estratégica Institucional		Actividad Operativa	Tareas	Objetivo General
Código	Descripción	Código	Descripción			
OEI.03.	Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional	AEI.03.05	Programa de fortalecimiento o de capacidades y gestión del capital humano de manera permanente en la SUNAFIL	Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Formular y realizar el seguimiento del Plan de Bienestar Social. Ejecutar las acciones vinculadas al Plan de Bienestar Social	Promover el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador.

Fuente: Elaboración propia

IV. Presupuesto

En cuanto a los recursos presupuestarios requeridos para la ejecución del Plan de Bienestar Social 2025, se informa que la Oficina de Recursos Humanos cuenta con los recursos presupuestarios asignados en la **Meta 159: ADMINISTRACION Y SUPERVISION DE RECURSOS HUMANOS**, Fuente de **Financiamiento Recursos Ordinarios y Genérica 2.3, “Bienes y Servicios”**, se detalla las específicas de gastos:

Específicas	Monto
2.3.2.7.10.1.	S/. 59,000.00
2.317.11	S/. 69,000.00
2.3.2.7.11.5	S/. 5.600.00
Total	S/. 133,600.00

V. Proceso del Plan de Bienestar Social

La formulación del presente Plan de Bienestar Social 2025 se encuentra alineado al numeral 6.1.7. “Subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales” literal c “Bienestar Social” de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, denominado “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, el cual establece productos esperados para el proceso de Bienestar Social, entre las cuales se encuentran el plan de bienestar social y la evaluación de satisfacción de las actividades sociales.



5.1 Dimensiones

5.1.1 Dimensión Laboral

Esta dimensión se enfoca en el entorno y las condiciones laborales que favorecen el crecimiento personal, la satisfacción en el trabajo y el equilibrio entre las necesidades profesionales y personales. El "acompañamiento de casos urgentes" y el "acompañamiento sociolaboral" son elementos claves que abordan directamente la necesidad de apoyo y flexibilidad en situaciones laborales que pueden afectar el equilibrio y el bienestar de los empleados.

- **Acompañamiento de Casos Urgentes (CEVIT - Prestaciones Económicas)**, en esta actividad se brinda el apoyo en la agilización de trámites de validaciones de descansos médicos y prestaciones económicas, ya que estos procesos tienen un impacto directo en el bienestar de los empleados.
- **Acompañamiento Sociolaboral (Traslados, Adscripciones, Teletrabajo, etc.)**, en esta actividad se brinda apoyo para gestionar situaciones que requieren cambios en las condiciones laborales, como traslados, cambios de adscripción o la posibilidad de teletrabajo. Esto es clave para mejorar la calidad de vida laboral y garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas y sostenibles para cada empleado.

5.1.2 Social

Esta dimensión se enfoca en promover el compromiso, la participación, y el sentimiento de pertenencia dentro de la entidad, a través de la celebración de fechas importantes e intercambiar experiencias culturales, Además, la participación en eventos sociales y concursos fomenta un sentido de pertenencia y engagement con la entidad.

Se detallan las actividades:

- Taller de Dinámicas de Integración
- Día del Padre
- Ferias Corporativas
- Activaciones mensuales con diversas empresas que ofrecen descuentos corporativos.
- Fiestas Patrias Concurso: "Raíces en Movimiento: Concurso de Innovación Cultural"
- Semana de la Inspección: "Voces y Ritmos del Perú: Concurso de Talento SUNAFIL"
- "Navidad en Colores: Una Navidad Sostenible y Creativa" - Decoración
- Desayuno y activación Navideña para los servidores

Con estas iniciativas abordadas en el plan, se trata de asegurar que se generen beneficios tanto emocionales como sociales



5.1.3 Emocional

Esta dimensión se enfoca en promover el bienestar psicológico y afectivo de los individuos, ayudándoles a manejar sus emociones, fortalecer su autoestima, y fomentar relaciones interpersonales saludables a través de la creatividad. Se detallan las actividades:

- **¡Energiza tu Día! Taller Virtual de Loncheras Saludables y Divertidas**, esta actividad fomenta la creatividad y el sentimiento de logro al diseñar y preparar loncheras saludables de manera divertida. Además, al ser un taller virtual, permite crear un ambiente de interacción social positiva, lo que fortalece las relaciones emocionales entre los participantes y mejora su bienestar afectivo.
- **Concurso Chef Saludable y Creativo a Nivel de IRES**, Este concurso fomenta una alimentación saludable y estimula la creatividad culinaria. La participación genera un sentido de pertenencia y satisfacción personal. Los premios y la retroalimentación positiva refuerzan la confianza y la autoestima de los participantes.
- **Concurso: "Un Día en el Mundo de Mis Sueños"**, Narrar una historia permite a los participantes expresar sus emociones y favorece el autoconocimiento. Promueve la conexión con los demás, fortaleciendo el sentido de comunidad. Además, el reconocimiento a los ganadores motiva y refuerza la autovaloración.
- **Desayuno y Activación Navideña para los Servidores**, esta actividad crea un ambiente de camaradería y celebraciones colectivas. Esto reduce el estrés y fortalece los lazos emocionales entre los participantes.

5.1.4 Intelectual -Financiera

Esta dimensión se enfoca en proporcionar a los servidores el conocimiento necesario para tomar decisiones bien fundamentadas en áreas clave como la salud, los derechos laborales, la educación financiera, y el bienestar personal.

Se detallan las actividades:

- **Charla de Vida Ley y Charla de Licencias**, proporcionan información legal, lo que fortalece la capacidad de los participantes para comprender y aplicar leyes y regulaciones en su vida laboral y personal.
- **Manejo del Estrés, Prevención en Salud Familiar, y Lactancia Materna**: No solo promueven prácticas de bienestar, sino que también fomentan el aprendizaje sobre cómo las decisiones de salud impactan la vida diaria, desarrollando la capacidad crítica para tomar decisiones informadas sobre el autocuidado y el cuidado familiar.
- **Las Charlas con Entidades Bancarias, Cooperativa, AFP y EPS/Fola**, están dirigidas a mejorar la comprensión de los sistemas financieros y de salud, lo que promueve el pensamiento estratégico y la capacidad de tomar decisiones financieras informadas.

VI. Monitoreo y Evaluación

El seguimiento de la ejecución de las actividades del presente plan será de manera semestral y la evaluación anual, las que estarán a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y vinculado al Plan Operativo Institucional 2025.



Matriz del Plan de Bienestar Social 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

N°	DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	MESES										Cantidad	Unidad de Medida	Costo Unitario	PRESUPUESTO	INDICADORES DE MONITOREO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC						
1	Laboral	Acompañamiento de Casos urgentes (CEVIT - Prestaciones Económicas)	Equipo de Bienestar Social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	20	casos	0	0	N° de solicitudes de descansos médicos y prestaciones económicas que son procesadas y validadas mensualmente.	Mensual
2		Acompañamiento sociolaboral si requieren traslados, adscripciones, teletrabajos, etc.	Equipo de Bienestar Social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	Casos	0	0	% de servidores que hacen uso de las modalidades laborales flexibles que se les ofrecen.	Mensual
N°	DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	MESES										Cantidad	Unidad de Medida	Costo Unitario	PRESUPUESTO	INDICADORES DE MONITOREO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC						
1	Social	Taller de Dinámicas de Integración	Equipo de Bienestar Social		X									1900	Servidores	54.526	103,600.00	Número de participantes en el taller de dinámicas de integración.	Al término de la actividad
2		Día de la Madre - obsequios y envíos a nivel nacional	Equipo de Bienestar Social			X								720	Madres	10	7,200.00	La satisfacción de las madres con los obsequios recibidos y las actividades de activación.	Al término de la actividad
3		Día del Padre - obsequios y envíos a nivel nacional	Equipo de Bienestar Social				X							1060	Padres	10	10,600.00	La satisfacción de los padres con los obsequios recibidos y las actividades de activación.	Al término de la actividad
4		Ferias Corporativas	Equipo de Bienestar Social		X				X				X	3	ferias	0	0.00	El porcentaje de empleados que participan activamente en las ferias corporativas organizadas.	Al término de c/feria
5		Activaciones mensuales con diversas empresas que ofrecen descuentos corporativos.	Equipo de Bienestar Social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2	Activaciones	0	0.00	% de activaciones con empresas que ofrecen descuentos corporativos cada mes.	Al término de c/campaña
6		Fiestas Patrias Concurso: "Raíces en Movimiento: Concurso de Innovación Cultural"	Equipo de Bienestar Social					X						28	Ires	0	0.00	Número de Participantes en el Concurso Cultural	Al término de la actividad
7		Semana de la Inspección: "Voces y Ritmos del Perú: Concurso de Talento SUNAFIL"	Equipo de Bienestar Social							X	X	X		10	premios	85	850.00	Número de Empleados Participantes en el Concurso de Talento	Al término de la actividad
8		"Navidad en Colores: Una Navidad Sostenible y Creativa" - Decoración	Equipo de Bienestar Social										X	6	premios	100	600.00	Tasa de Participación en Actividades Navideñas:	Al término de la actividad
9		Desayuno y activación Navideña para los servidores	Equipo de Bienestar Social										X	1000	servidores	10	10,000.00	Tasa de Participación en Actividades Navideñas	Al término de la actividad

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	MESES										Cantidad	Unidad de medida	Costo Unitario	PRESUPUESTO	INDICADORES DE MONITOREO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC							
1	Emocional	¡Energiza tu Día! Taller Virtual de Loncheras Saludables y Divertidas	Equipo de Bienestar Social											1	Taller	0	0	Número de participantes activos en talleres y concursos	Al término del taller	
2		Concurso Chef Saludable y creativo a nivel de ires - Se premiará 1, 2 y 3er puesto a nivel nacional.	Equipo de Bienestar Social	X										3	Premios	100	300	Número de participantes activos en talleres y concursos	Al término del concurso	
3		Concurso: "Un día en el mundo de mis sueños" - narrar una historia - Premio para 1er, 2do y 3er puesto a nivel nacional.	Equipo de Bienestar Social							X					3	Premios	150	450	Número de participantes activos en talleres y concursos	Al término del concurso
N°	DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	MESES										Cantidad	Unidad de medida	Costo Unitario	PRESUPUESTO	INDICADORES DE MONITOREO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	
1	Intelectual Financiera	Charla de Vida Ley	Equipo de Bienestar Social	X										1	Charla	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
2		Charlas con Entidades Bancarias, Cooperativa, afp entre otras	Equipo de Bienestar Social	X			X			X				4	Charlas	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
3		Charla de EPS/Fola	Equipo de Bienestar Social		X				X					2	Charlas	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
4		Charla de Licencias	Equipo de Bienestar Social					X						2	Charlas	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
5		Charla Manejo del Stress	Equipo de Bienestar Social				X							1	Charla	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
6		Charla de Preventiva en salud familiar	Equipo de Bienestar Social							X				1	Charla	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
7		Charla de seguridad en el hogar	Equipo de Bienestar Social											2	Charlas	0	0	Porcentaje de empleados que asisten a las charlas	Al término de la charla	
TOTAL DE PRESUPUESTO																		133,600.00		



Resolución de Gerencia General ***N° -2025-SUNAFIL-GG***

Lima,

VISTOS:

El Informe N° xxxx-2025-SUNAFIL/GG/ORH, de fecha xx de XX de 2025, de la Oficina de Recursos Humanos el Informe N° xxx-2023-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha xx de XX de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° xxx-2025-SUNAFIL/GG/OAJ, de fecha XX de XX de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, con la emisión de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, asimismo, el Reglamento de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala sobre el subsistema de Gestión del Empleo que, el mismo incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, tiene por finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema en las entidades públicas, contribuyendo al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública, establece además, que las Oficinas de Recursos Humanos se encargan de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR en sus entidades, así como emitir lineamientos y políticas internas para la gestión de los

procesos del Sistema dentro de su entidad en concordancia con los objetivos organizacionales de la misma;

Que, el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de persona;

Que, uno los procesos del subsistema gestión de relaciones humanas y sociales es Bienestar Social, este último orientado; a promover el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador.

Que, el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la SUNAFIL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 132-2019-SUNAFIL, y modificatorias, tiene como finalidad determinar las normas esenciales a las que deben sujetarse la SUNAFIL y sus servidores civiles comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicio (CAS) del Decreto Legislativo N° 1057 y régimen laboral del Servicio Civil de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, durante el desempeño de sus labores, facilitando y fomentando las buenas relaciones interpersonales e institucionales, bajo el cumplimiento de las normas legales y administrativas vigentes;

Que, el citado Reglamento, faculta a SUNAFIL a fortalecer el clima laboral, a través del Plan de Bienestar social y el Plan de Desarrollo de las Personas. A razón de ello, mediante el documento de vistos, la Oficina de Recursos Humanos propone desarrollar actividades de acompañamiento, recreativas, integración, motivación que promuevan el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador, siendo productos de resultados de impacto para el desarrollo del Plan de Bienestar Social;

Que, consecuentemente, corresponde proceder con la viabilización del Plan propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, considerando para ello las opiniones emitidas por las Oficinas de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

Que, en ese sentido, mediante la Resolución de Gerencia General N° 058-2025-SUNAFIL-GG, de fecha 17 de marzo de 2025, se aprueba el "PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL, correspondiente al año 2025, el cual tiene como objetivo promover el bienestar integral de los servidores a través de actividades que fortalezcan sus competencias, relaciones y sentido de pertenencia, contribuyendo a la mejora de un entorno laboral equilibrado y motivador, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y fortalecimiento institucional,

Que, mediante el Informe N° 88-2025-SUNAFIL/GG/ORH/UFBD, del Equipo Funcional de Bienestar y Desarrollo, el cual cuenta con la conformidad del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos sustentando técnicamente y solicita la modificación del "PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL, correspondiente al año 2025;

Con las visaciones del Jefe la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el Decreto Supremo N° 010-2022-TR y Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, y el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Sunafil, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 132-2019- SUNAFIL y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la primera modificatoria del "PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 058-2025-SUNAFIL-GG, según Anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Exhortar a la Oficina de Recursos Humanos, al cumplimiento de las actividades programadas en el Plan aprobado en el artículo precedente, contándose para ello con el apoyo de todas las unidades de organización de la institución, según se requiera.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia de la Sunafil (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.