



Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 011-2025-SUNAFIL/PCD

Lima, 22 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Informe N° 014-2025-SUNAFIL/DSEV/MANUAL, de fecha 16 de diciembre de 2025, de la Dirección de Supervisión y Evaluación; el Informe N° 031-2025-SUNAFIL/GG/OPP-MANUAL, de fecha 18 de diciembre de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 550-2025-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 18 de diciembre de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Memorándum N° 050-2025-SUNAFIL/GG-MANUAL, de fecha 19 de diciembre de 2025, de la Gerencia General; el Acuerdo N° 13-22-2025-SUNAFIL/CD, de fecha 22 de diciembre de 2025, del Consejo Directivo; 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 socio laboral 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 18 de la mencionada Ley establece que la SUNAFIL es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y como ente rector del sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda;

Que, el artículo 20 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, sobre la planificación y programación de inspecciones, establece que la Inspección del Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección;

Que, el artículo 8 y el literal c) del artículo 10 de la Ley N° 29981, Ley de creación de la SUNAFIL, establecen que el Consejo Directivo, como órgano máximo de la entidad, es responsable de aprobar los planes y presupuestos institucionales con arreglo a las políticas del Sector en la materia;



Que, dicha función se encuentra desarrollada, en el literal d) del artículo 11 de la Sección Primera del nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, en cuanto establece que el Consejo Directivo tiene la función de aprobar los planes y presupuestos institucionales con arreglo a las políticas del sector en la materia;

Que, el artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, dispone que la Dirección de Supervisión y Evaluación es el órgano de línea responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo; asimismo, el literal b) del artículo 38 del referido ROF señala que dicho órgano conduce la elaboración del Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, con el documento de vistos, la Dirección de Supervisión y Evaluación presenta la propuesta del Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT) 2026 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como instrumento de gestión que contiene todas las actividades a realizarse a nivel nacional en el periodo de un año calendario en materia de supervisión y evaluación del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT);

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, mediante el Informe N° 031-2025-SUNAFIL/GG/OPP-MANUAL, emite opinión favorable para la aprobación de la propuesta del Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT) 2026 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, señalando que ha sido elaborado según la Estructura de los Planes Anuales y el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 01-2025-SUNAFIL/CD;

Que, por su parte, con el Informe N° 550-2025-SUNAFIL/GG/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión sobre la propuesta presentada por la Dirección de Supervisión y Evaluación para la aprobación del Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT) 2026 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL, considerando la normativa vigente y la opinión emitida por Oficina de Planeamiento y Presupuesto; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Que, estando a lo acordado por el Consejo Directo de la SUNAFIL, según Acuerdo N° 13-22-2025-SUNAFIL/CD, de fecha 22 de diciembre de 2025; y, contando con los visados de la Gerente General, del Director de Supervisión y Evaluación, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica, y de la Secretaria Técnica del Consejo Directivo; y,

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2022-TR y Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;



Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 011-2025-SUNAFIL/PCD

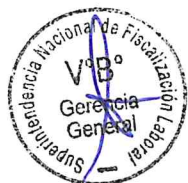
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la aprobación del PLAN ANUAL DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (PASSIT) 2026 DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución y su Anexo en la Plataforma digital única del Estado Peruano (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese.

EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIAN
PRESIDENTE
CONSEJO DIRECTIVO



PASSIT 2026

PLAN ANUAL DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Dirección de Supervisión y Evaluación



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: GENERALIDADES	5
1.1. FINALIDAD	5
1.2. BASE LEGAL	5
1.3. DEFINICIONES	6
CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO	9
2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
2.2. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	9
CAPÍTULO III: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	34
3.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	34
3.2. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	34
CAPÍTULO IV: ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO, FINANCIAMIENTO Y SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y MONITOREO	50
4.1. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	50
4.2. INDICADORES	51
4.3. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y METAS	51
4.4. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	53
4.5. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	53
ANEXO	54

INTRODUCCIÓN

Con la dación de la Ley N° 29981, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) como organismo técnico especializado, a fin de que se constituya como la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo (en adelante, SIT), en los términos previstos en el Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT).

De esta manera, a la SUNAFIL, se le otorgan las funciones de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como las de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

A fin de dar cumplimiento a estas funciones, la SUNAFIL, cuenta con una serie de órganos de líneas y desconcentrados, tal como lo prevé el Reglamento de Organización y Funciones (en adelante, ROF) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, y la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL.

Uno de estos órganos de línea es la Dirección de Supervisión y Evaluación (en adelante, DSEV), siendo responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo.

En este orden de ideas, destacan, entre otras funciones de la DSEV, las siguientes: formular y proponer las directivas, mecanismos y procedimientos para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia; elaborar el Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT); supervisar los distintos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo; revisar y evaluar los procedimientos administrativos concluidos de las acciones, previas al inicio de actuaciones inspectivas, las actuaciones inspectivas y del procedimiento sancionador, en el marco de sus competencias, a nivel nacional.

Al respecto, cabe resaltar que, dicha supervisión resulta esencial en el proceso de mejora continua del SIT, en la medida que, como producto de la misma, se podrán identificar los diversos aspectos que no coadyuvan en el adecuado funcionamiento del mismo; lo cual, a su vez, permitirá la adopción de las medidas correctivas que correspondan, por parte de la Alta Dirección de la SUNAFIL.

Sumado a lo anterior, es fundamental entender que, la labor de la DSEV debe favorecer el fortalecimiento del SIT, pues cobra especial relevancia en la medida que intensifique su labor de supervisión y evaluación, respecto de los procedimientos inspectivos que se encuentran actualmente a cargo de las dependencias del SIT.

Es así que, para el buen funcionamiento del SIT, la DSEV, tiene la facultad de requerir información de cualquier índole a las diversas unidades orgánicas de la entidad, sean para la mejor toma de decisiones o sirvan de insumo para las actividades indicadas en el presente Plan.

Así también, es preciso mencionar que, actualmente, la SUNAFIL, tiene competencia inspectiva y sancionadora en las veintiséis (26) regiones del país, con la implementación de las Intendencias Regionales (IRE) e Intendencia de Lima Metropolitana (ILM), así como en la Sub Dirección de Intervenciones Especiales (en adelante, SDIE), las cuales forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo. En base a lo dispuesto, para el año 2026, las actividades de supervisión y evaluación del Sistema de Inspección del Trabajo serán en su totalidad a las dependencias del SIT.

Finalmente, cabe indicar que esta labor de supervisión, se enmarca en lo previsto en el Manual de Procedimientos del Proceso PO3 Supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 157-2024-SUNAFIL-GG, que tiene por objetivo brindar a las unidades de organización y unidades funcionales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, información relevante sobre el proceso PO3 Supervisión, permitiendo optimizar el aprovechamiento de los recursos, así como, agilizar los flujos de trabajo, para una gestión más efectiva.

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

1.1. FINALIDAD

El Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (PASSIT) 2026, tiene por finalidad establecer acciones que permitan realizar la supervisión de los procesos en materia de inspección del trabajo, así como, realizar la evaluación de los planes en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo.

1.2. BASE LEGAL

- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Decreto Supremo N° 002-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 048-2024-TR, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 01-2025-SUNAFIL/CD, que formaliza la aprobación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Resolución de Gerencia General N° 157-2024-SUNAFIL-GG, que aprueba el Manual de Procedimientos del Proceso PO3 Supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

1.3. DEFINICIONES

Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI): Órgano de línea de la SUNAFIL, con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias.

Dirección de Prevención y Promoción (DPPR): Órgano de línea de la SUNAFIL, responsable de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así como, orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo.

Dirección de Supervisión y Evaluación (DSEV): Órgano de línea de la SUNAFIL responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo.

Equipo Supervisor: Servidores civiles de la DSEV que tienen a su cargo las acciones de supervisión, en coordinación con el Supervisor del Sistema Inspectivo, y que cuenta con la autorización del Subdirector de Supervisión.

Evaluación del Sistema de Inspección del Trabajo: La evaluación es una valoración objetiva, integral y metódica sobre su diseño, implementación y resultados, donde se identifican y analizan los factores que han contribuido o limitado el logro de lo planificado, generando recomendaciones basadas en evidencia.

Gestión por procesos: Forma de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de manera transversal y secuencial a las diferentes unidades de organización, para contribuir no solo con el propósito de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos, sino también, con el logro de los objetivos institucionales. En este marco, los procesos se gestionan como un sistema definido por la red de procesos, sus productos y sus interacciones, creando así un mejor entendimiento de lo que aporta valor a la entidad.

Intendencia de Lima Metropolitana (ILM): Órgano desconcentrado encargado, en el ámbito territorial de Lima Metropolitana, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como, supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionadores.

Intendencia Regional (IRE): Órganos desconcentrados encargados, dentro del ámbito de competencia territorial de los gobiernos regionales o de forma excepcional al que el Superintendente determine, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como, supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionadores.

Monitoreo del Sistema de Inspección del Trabajo: Es un proceso sistemático, independiente y documentado, mediante el cual se verifica el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en los Informes Técnicos de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo.

Seguimiento del Sistema de Inspección del Trabajo: El seguimiento del SIT es un proceso continuo de recolección periódica y registro sistematizado de información sobre los resultados de los indicadores de desempeño, para verificar su progreso, así como la identificación de deficiencias o alertas para emprender medidas correctivas.

Sistema de Inspección del Trabajo (SIT): Sistema integrado, cuya autoridad central es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y recursos orientados a garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas, en el marco de la Constitución Política del Perú, la legislación vigente y de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

Subintendencia de Fiscalización: La Subintendencia de Fiscalización, es la unidad orgánica responsable de ejecutar las acciones previas, las actuaciones de investigación y comprobatorias, así como las actuaciones de asesoramiento y asistencia técnica, según lo determine la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, con excepción de la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los Subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería. Depende de la Intendencia de Lima Metropolitana.

Subintendencia de Fiscalización e Instrucción (SIFN): Es la unidad orgánica responsable de ejecutar las acciones previas, actuaciones de investigación y comprobatorias, así como las actuaciones de asesoramiento y asistencia técnica, según lo determine la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, con excepción de la materia de Seguridad y Salud en el trabajo de los Sub Sectores de hidrocarburos, electricidad y minería. Asimismo, es la encargada de emitir la imputación de cargos y dar inicio al procedimiento administrativo sancionador, según corresponda; así como disponer las actuaciones de instrucción y las medidas de carácter provisional en conformidad con el T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Depende de la Intendencia Regional.

Subintendencia de Instrucción: La Subintendencia de Instrucción, es la unidad orgánica responsable de emitir la imputación de cargos y el informe final de instrucción, según corresponda; así como disponer las actuaciones de instrucción y las medidas de carácter provisional en conformidad con el TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Depende de la Intendencia de Lima Metropolitana.

Subdirección de Intervenciones Especiales (SDIE): Unidad orgánica responsable de la ejecución a nivel nacional de las acciones previas y actuaciones de investigación y comprobatorias en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería de conformidad con el marco legal vigente. Asimismo, es responsable de proponer y ejecutar las agregaciones temporales del personal inspectivo a cualquier ámbito territorial. Depende de la Dirección de Inteligencia Inspectiva.

Subdirección de Prevención y Asesoría: Unidad orgánica responsable de la formulación, organización de la ejecución y cumplimiento de planes, estrategias, directivas y demás instrumentos normativos de prevención y asesoría del SIT. Depende de la Dirección de Prevención y Promoción.

Subintendencia de Sanción (SISA): La Subintendencia de Sanción, es la unidad orgánica responsable de resolver en primera instancia, el procedimiento administrativo sancionador, emitir resoluciones y otros actos administrativos en el marco de su competencia cuando corresponda y en concordancia con la normativa vigente. Depende de la Intendencia de Lima Metropolitana.

Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo: Es un proceso sistemático y documentado, el cual comprende la supervisión de la totalidad de procesos de las entidades supervisadas, la misma que comprende la gestión del Sistema de Inspección del Trabajo, el procedimiento de actuaciones inspectivas y el procedimiento administrativo sancionador, para garantizar la eficaz prestación de los servicios de la inspección del trabajo.

CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO

2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Pan es aplicable a los procesos y planes del SIT, ejecutados por las Intendencias Regionales e ILM de la SUNAFIL, la Subdirección de Intervenciones Especiales de la Dirección de Inteligencia Inspectiva y la Dirección de Prevención y Promoción a nivel nacional.

2.2. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Desde la creación de la SUNAFIL hasta la actualidad, las actividades de supervisión realizadas por la DSEV, se han ido incrementando progresivamente hasta lograr una cobertura del 100% a nivel nacional, lo que incluye a las Intendencias Regionales, ILM, DINI (Subdirección de Intervenciones Especiales) y DPPR (Subdirección de Prevención y Asesoría).

La Subdirección de Supervisión, unidad orgánica de la Dirección de Supervisión y Evaluación, tiene a cargo la ejecución de planes y estrategias de supervisión, así como la elaboración de informes de supervisión referidos a las diversas fases de las acciones previas, las actuaciones inspectivas y del procedimiento administrativo sancionador. Las actividades de supervisión se ponen a disposición del Despacho mediante la Dirección de Supervisión y Evaluación.¹

2.2.1. RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las recomendaciones contenidas en el Informe Técnico de Supervisión del SIT deben ser tomadas en cuenta bajo estricto cumplimiento por las unidades de organización que componen el Sistema de Inspección del Trabajo, para su implementación, debiendo remitir a la DSEV un informe sobre el estado y/o avance de implementación de estas, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, de recibido el Informe Técnico de Supervisión.

Como resultado de las acciones de supervisión hasta el mes de octubre de 2025, se formularon cuarenta y ocho (48) Informes de Supervisión del SIT, de acuerdo al detalle del siguiente cuadro:

TABLA N° 1: RECOMENDACIONES EMITIDAS POR INFORME DE SUPERVISIÓN

INTENDENCIA REGIONAL	INFORMES EMITIDOS	TOTAL DE RECOMENDACIONES
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA	2	53
INTENDENCIA REGIONAL DE CALLAO	2	38
INTENDENCIA REGIONAL DE AMAZONAS	2	21
INTENDENCIA REGIONAL DE ANCASH	2	34
INTENDENCIA REGIONAL DE AYACUCHO	2	25
INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA	2	22
INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO	2	48

¹ Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, aprobado el 15 de junio del 2022.

INTENDENCIA REGIONAL	INFORMES EMITIDOS	TOTAL DE RECOMENDACIONES
INTENDENCIA REGIONAL DE ICA	2	33
INTENDENCIA REGIONAL DE JUNÍN	2	28
INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD	2	23
INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE	2	36
INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA	2	24
INTENDENCIA REGIONAL DE MOQUEGUA	2	28
INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA	2	34
INTENDENCIA REGIONAL DE PUNO	3*	48
INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA	2	43
INTENDENCIA REGIONAL DE UCAYALI	2	19
INTENDENCIA REGIONAL DE TUMBES	1**	6
INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTIN	2	27
INTENDENCIA REGIONAL DE MADRE DE DIOS	1**	6
INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO	2	30
INTENDENCIA REGIONAL DE PASCO	2	25
INTENDENCIA REGIONAL DE LORETO	2	22
INTENDENCIA REGIONAL DE HUANCVELICA	2	36
INTENDENCIA REGIONAL DE APURÍMAC	2	14
SUBDIRECCIÓN DE INTERVENCIONES ESPECIALES DE LA DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA	0***	-
INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA	0***	-
TOTAL GENERAL	48	723

Elaboración: DSEV.

Nota: *El tercer informe de supervisión corresponde a una supervisión no programada.

**La emisión del informe de supervisión Tipo 2 se encuentra programada para el mes de noviembre.

***La emisión de los informes de supervisión Tipo 1 y 2 se encuentran programadas para los meses noviembre y diciembre.

Recomendaciones implementadas en el 2025

Recomendaciones emitidas a octubre: 723

Recomendaciones implementadas: 412

Resultado:

Número de recomendaciones implementadas por las IREs, de los informes de supervisión del SIT / Número de recomendaciones emitidas en los informes de supervisión.

57%

Durante el año 2025, si bien las Intendencias Regionales e ILM han realizado acciones para la implementación de las recomendaciones derivadas de los Informes de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo, se identificaron diversos factores que han limitado la implementación total de dichas recomendaciones. Entre los principales aspectos observados, destacan:

- **Limitaciones de personal operativo y legal**, debido a vacaciones, rotación y cargas laborales que superan la capacidad disponible.
- **Sobrecarga de denuncias y órdenes de inspección**, que ha incrementado las exigencias sobre los equipos de fiscalización.
- **Restricciones operativas y logísticas**, tales como la disponibilidad limitada de movilidad, equipamiento o mobiliario, que en algunos casos ha dificultado la ejecución en plazo de las actuaciones programadas.

- **Procesos internos que requieren fortalecimiento**, relacionados con la planificación, seguimiento y priorización de expedientes de mayor antigüedad, lo que ha generado retrasos en diversas fases del procedimiento inspectivo y sancionador.

2.2.2. RESPECTO A LA SUPERVISIÓN DE LOS PROCESOS DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El artículo 37 del Decreto Supremo N° 010-2022-TR, de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, dispone que la Dirección de Supervisión y Evaluación es un órgano de línea de la SUNAFIL responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo. Depende de la Superintendencia.

Es así que, dentro de las actividades de supervisión, se identifican determinados procesos indispensables y que, en caso de presentarse alguna anomalía en alguno de ellos, generaría una grave afectación al buen funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).

2.2.2.1. Acciones previas

En esta fase, se realizan actividades o diligencias presenciales y/o virtuales, que, según el caso, pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, a fin de vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. En dicho marco, las denuncias presentadas por los usuarios deben ser atendidas dentro del plazo establecido en la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”, a fin de determinar si aquellas son tramitadas mediante el denominado “Módulo de Gestión de Cumplimiento”.

Metodología aplicada:

Las denuncias que ingresan en cada Intendencia varían en cantidad y materias, lo cual depende del contexto que se presenta en el ámbito sociolaboral en cada región. Por ello, se ha realizado un análisis segmentado por grupos de Intendencias de acuerdo al volumen de denuncias ingresadas según el SIIT² en lo que va del presente periodo al corte del 31.10, las cuales han sido agrupadas por miles en orden ascendente.

Este agrupamiento se realizó sin incluir a la Intendencia de Lima Metropolitana debido a que esta se encuentra en una escala mucho mayor en lo que respecta al volumen de denuncias ingresadas, tal como se puede visualizar a continuación:

CUADRO 1: GRUPOS DE INTENDENCIAS POR CANTIDAD DE DENUNCIAS INGRESADAS EN EL 2025

GRUPO	DENUNCIAS INGRESADAS
Grupo A	1 a 1,000
Grupo B	1,001 a 2,500
Grupo C	2,500 a más

Elaboración: DSEV.

² Se consideran denuncias atendidas con cualquiera de los servicios de atención que brinda la entidad, tanto actuaciones inspectivas como por módulo de gestión del cumplimiento.

Asimismo, se ha identificado que por la afluencia dispar en el ingreso de denuncias en cada grupo, estos no pueden ser evaluados con el mismo nivel de rigurosidad. Por ello, los criterios para determinar el nivel de cumplimiento varían según el grupo, según los siguientes criterios:

CUADRO 2: NIVEL DE CUMPLIMIENTO POR GRUPO

GRUPO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Grupo A	Cumplimiento adecuado: $\geq 95\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 95\%$ y $\geq 90\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 90\%$
Grupo B	Cumplimiento adecuado: $\geq 90\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 90\%$ y $\geq 85\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 85\%$
Grupo C	Cumplimiento adecuado: $\geq 85\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 85\%$ y $\geq 80\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 80\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo A:**

Está conformado por las Intendencias que cuentan con menor ingreso de denuncias (entre 1 y 1000) al 31.10.2025, según la información del SIIT, presentando a continuación su situación:

CUADRO N° 3: DENUNCIAS ATENDIDAS DEL GRUPO A

INTENDENCIA	N° DENUNCIAS RECIBIDAS	N° DENUNCIAS ATENDIDAS	% DENUNCIAS ATENDIDAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE MADRE DE DIOS	331	328	99.1%	ADECUADO
IRE PASCO	648	641	98.9%	ADECUADO
IRE HUÁNUCO	877	866	98.7%	ADECUADO
IRE TUMBES	748	735	98.3%	ADECUADO
IRE AMAZONAS	451	442	98.0%	ADECUADO
IRE LORETO	780	764	97.9%	ADECUADO
IRE MOQUEGUA	813	796	97.9%	ADECUADO
IRE PUNO	889	865	97.3%	ADECUADO
IRE HUANCAVELICA	555	527	95.0%	ADECUADO
IRE UCAYALI	881	835	94.8%	EN DESARROLLO
IRE APURÍMAC	822	764	92.9%	EN DESARROLLO

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	$\geq 95\%$
EN DESARROLLO 	$< 95\%$ y $\geq 90\%$
POR MEJORAR 	$< 90\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo B:**

Está conformado por las Intendencias que cuentan con un ingreso de denuncias entre 1001 y 2500 hasta la fecha indicada, según la información del SIIT, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 4: DENUNCIAS ATENDIDAS DEL GRUPO B

INTENDENCIA	N° DENUNCIAS RECIBIDAS	N° DENUNCIAS ATENDIDAS	% DENUNCIAS ATENDIDAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE AYACUCHO	1,043	1,037	99.4%	ADECUADO
IRE TACNA	1,037	1,027	99.0%	ADECUADO
IRE CAJAMARCA	1,340	1,311	97.8%	ADECUADO
IRE SAN MARTIN	1,051	1,013	96.4%	ADECUADO
IRE LIMA REGIÓN	2,232	2,096	93.9%	ADECUADO
IRE ICA	2,202	1,891	85.9%	EN DESARROLLO
IRE JUNÍN	2,095	1,798	85.8%	EN DESARROLLO

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=90%
EN DESARROLLO 	<90% y >=85%
POR MEJORAR 	<85%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo C:**

Está conformado por las Intendencias que han tenido un ingreso igual o mayor a 2,500 denuncias hasta el cierre del mes de octubre, según la información del SIIT, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 5: DENUNCIAS ATENDIDAS DEL GRUPO C

INTENDENCIA	N° DENUNCIAS RECIBIDAS	N° DENUNCIAS ATENDIDAS	% DENUNCIAS ATENDIDAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE CUSCO	2,614	2,560	97.9%	ADECUADO
IRE AREQUIPA	4,061	3,820	94.1%	ADECUADO
IRE LA LIBERTAD	4,209	3,925	93.3%	ADECUADO
IRE ANCASH	3,043	2,803	92.1%	ADECUADO
IRE PIURA	2,906	2,509	86.3%	ADECUADO
IRE LAMBAYEQUE	2,699	2,223	82.4%	EN DESARROLLO
IRE CALLAO	3,373	2,017	59.8%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=85%
EN DESARROLLO 	<85% y >=80%
POR MEJORAR 	<80%

Elaboración: DSEV.

➤ **Lima Metropolitana:**

En el caso de la Intendencia de Lima Metropolitana, al tener una cantidad que supera las cantidades aproximadas de los grupos, se ha realizado un análisis por separado, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 6: DENUNCIAS ATENDIDAS DE ILM

INTENDENCIA	N° DENUNCIAS RECIBIDAS	N° DENUNCIAS ATENDIDAS	% DENUNCIAS ATENDIDAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
ILM	44,597	38,636	86.6%	EN DESARROLLO

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Se considera el nivel de cumplimiento de ILM en un estado de mejora en desarrollo, ya que ha atendido el 86.6% de las denuncias ingresadas en el año 2025, al cierre del décimo mes del presente periodo.

En conclusión, en la fase de actuaciones previas del SIT, podemos observar que el estado situacional de las Intendencias en el periodo 2025 es la siguiente: **i) En el Grupo A**, las Intendencias de Ucayali y Apurímac se encuentran en un estado de mejora en desarrollo; **ii) En el Grupo B**, las Intendencias de Ica y Junín se encuentran en una situación en desarrollo de mejora; **iii) En el Grupo C**, la Intendencia de Lambayeque se encuentran en un estado de mejora en desarrollo, mientras que Callao se encuentra en una situación por mejorar. Finalmente, la Intendencia de **Lima Metropolitana** se encuentra en un estado en desarrollo de mejora.

El resto de Intendencias³, que representa el **73.1%** de órganos desconcentrados, se encuentran desarrollando este proceso de forma adecuada.

2.2.2.2. Actuaciones Inspectivas

En esta fase, se realizan las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las mismas. En las actividades de supervisión, se ha identificado que en algunos casos no se vienen entregando, oportunamente, los expedientes de actuaciones inspectivas con los resultados de las mismas, lo que ocasiona que los informes correspondientes no se notifiquen de manera oportuna, o que se retrase el inicio del procedimiento administrativo sancionador, respectivamente.

Metodología aplicada:

A la fecha de corte, se han distribuido un total de 64,528 órdenes de inspección⁴, siendo que en lo que va del año, se le ha asignado órdenes a un total de 718 inspectores, por lo que en promedio se han distribuido **89.9** órdenes por inspector. Por otro lado, las órdenes de inspección generadas por las Intendencias Regionales e ILM, son distribuidas entre los inspectores mediante el Modelo de Asignación de Carga, de tal forma que, el saldo de asignación promedio debe acercarse a cero⁵.

³ Madre de Dios, Pasco, Huánuco, Tumbes, Amazonas, Loreto, Moquegua, Puno, Huancavelica, Ayacucho, Tacna, Cajamarca, San Martín, Lima Región, Cusco, Arequipa, La Libertad, Ancash y Piura.

⁴ Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo al 31.10.2025. Se consideran solo las órdenes de las IRES e ILM, excluyéndose las que provienen de DINI.

⁵ Peso a asignar igual al peso asignado.

Para clasificar las Intendencias en base a grupos con características similares en base al ingreso de insumos y capacidad operativa, se ha agrupado a las Intendencias en base a los siguientes dos indicadores: i) ratio de órdenes generadas por inspector; y ii) saldo de asignación promedio. Por lo tanto, los grupos se constituyen de la siguiente manera.

CUADRO N° 7: GRUPOS POR RATIO DE OI DISTRIBUIDAS Y ASIGNACIÓN DE CARGA MENSUAL

GRUPO	DESCRIPCIÓN	INTENDENCIAS
Grupo A	Ratio de OI distribuidas por inspector <89.9 y saldo promedio de asignación negativo	Ucayali, Huancavelica, La Libertad, Piura, Puno, Tumbes, Ica, Moquegua, Arequipa, Callao y Amazonas
Grupo B	Ratio de OI distribuidas por inspector <89.9 y saldo promedio de asignación positivo o Ratio de OI distribuidas por inspector >=89.9 y saldo promedio de asignación negativo	Apurímac, Loreto, Lima Metropolitana, Pasco, Ancash, Junín, Cajamarca y Cusco
Grupo C	Ratio de OI distribuidas por inspector >=89.9 y saldo promedio de asignación positivo	San Martín, Lambayeque, Madre de Dios, Lima Región, Tacna, Ayacucho y Huánuco

Elaboración: DSEV.

Asimismo, se ha identificado el nivel de cumplimiento, por el porcentaje de órdenes generadas en el 2025 que se encuentran cerradas, con respecto al total de órdenes distribuidas en este mismo periodo, según los criterios que se pueden observar a continuación:

CUADRO N° 8: NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR GRUPO

GRUPO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Grupo A	Cumplimiento adecuado: >=85%; Cumplimiento en desarrollo: <85% y >=80% Cumplimiento por mejorar: <80%
Grupo B	Cumplimiento adecuado: >=80%; Cumplimiento en desarrollo: <80% y >=75% Cumplimiento por mejorar: <75%
Grupo C	Cumplimiento adecuado: >=75%; Cumplimiento en desarrollo: <75%; >=70% Cumplimiento por mejorar: <70%

Elaboración: DSEV.

Cabe mencionar que los rangos de los niveles de cumplimiento en esta fase se han realizado con un margen más alto considerando que las órdenes de inspección tienen un plazo para ser cerradas, además de las ampliaciones de plazo; por lo que, una gran parte de las que fueron distribuidas en los meses de setiembre y octubre, posiblemente se encuentren dentro del plazo para el cierre a la fecha de realizado el presente reporte.

➤ **Grupo A:**

Está conformado por las Intendencias que cuentan con bajo ratio de O.I. distribuidas por inspector y un saldo promedio de asignación negativo, lo cual indica que su personal inspectivo tiene baja carga de trabajo, o que las órdenes que reciben suelen tener baja complejidad y cantidad de materias. Ordenados por el porcentaje de órdenes cerradas de mayor a menor, se tiene el siguiente cuadro:

CUADRO N° 9: ÓRDENES CERRADAS DEL GRUPO A

DEPENDENCIA	N° INSPECTORES	OI DISTRIBUIDAS	RATIO OI DISTRIBUIDAS / INSPECTOR	SALDO DE ASIGNACIÓN PROMEDIO	OI CERRADAS	% OI CERRADAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE UCAYALI	14	1,107	79.1	-142,9	951	85,9%	ADECUADO
IRE HUANCAMELICA	7	554	79.1	-44,4	454	81,9%	EN DESARROLLO
IRE LA LIBERTAD	39	3,102	79.5	-185,5	2365	76,2%	POR MEJORAR
IRE PIURA	25	2,109	84.4	-116,1	1573	74,6%	POR MEJORAR
IRE PUNO	13	1,135	87.3	-159,3	787	69,3%	POR MEJORAR
IRE TUMBES	8	686	85.8	-91,9	465	67,8%	POR MEJORAR
IRE ICA	21	1,718	81.8	-160,1	1150	66,9%	POR MEJORAR
IRE MOQUEGUA	8	709	88,6	-19,6	447	63,0%	POR MEJORAR
IRE AREQUIPA	37	3,117	84,2	-133,6	1914	61,4%	POR MEJORAR
IRE CALLAO	27	2,118	78,4	-267,5	987	46,6%	POR MEJORAR
IRE AMAZONAS	7	577	82,4	-46,3	187	32,4%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=85%
EN DESARROLLO 	<85% y >=80%
POR MEJORAR 	<80%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo B:**

Está conformado por las Intendencias que se encuentran en dos posibles escenarios: **i)** tienen un ratio de órdenes distribuidas por inspector por encima del promedio general, pero con el personal inspectivo con una baja carga de trabajo según el saldo de asignación promedio; o **ii)** tienen un ratio de órdenes distribuidas por inspector por debajo del promedio general, pero tienen a su personal inspectivo con una carga laboral por encima de lo que se le debió asignar según el saldo de asignación promedio.

Ordenados de mayor a menor por el porcentaje de órdenes del 2025 que se encuentran cerradas, tenemos lo siguiente:

CUADRO N° 10: ÓRDENES CERRADAS DEL GRUPO B

DEPENDENCIA	N° INSPECTORES	OI DISTRIBUIDAS	RATIO OI DISTRIBUIDAS / INSPECTOR	SALDO DE ASIGNACIÓN PROMEDIO	OI CERRADAS	% OI CERRADAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE CAJAMARCA	14	1,337	95,5	-37,4	1,233	92,2%	ADECUADO
IRE ANCASH	17	1,687	99,2	-3,4	1,387	82,2%	ADECUADO
IRE CUSCO	24	2,336	97,3	-62,7	1,895	81,1%	ADECUADO
IRE APURIMAC	7	583	83,3	4,8	460	78,9%	EN DESARROLLO
IRE JUNIN	28	2,551	91,1	-32,2	1,928	75,6%	EN DESARROLLO
IRE PASCO	6	508	84,7	312,5	376	74,0%	POR MEJORAR
IRE LORETO	11	832	75,6	46,0	576	69,2%	POR MEJORAR
ILM	307	26,938	87,7	124,5	15,602	57,9%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=80%
EN DESARROLLO 	<80% y >=75%
POR MEJORAR 	<75%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo C:**

Está conformado por las Intendencias que cuentan con un alto ratio de O.I. distribuidas por inspector; y presentan un saldo de asignación promedio positivo, lo que indica una carga de trabajo superior a lo que se le debió asignar o que las órdenes asignadas suelen ser de alta complejidad y número de materias. Al ordenarlas de mayor a menor por el porcentaje de órdenes del presente periodo que han sido cerradas, tenemos el siguiente resultado:

CUADRO N° 11: ÓRDENES CERRADAS DEL GRUPO C

DEPENDENCIA	N° INSPECTORES	OI DISTRIBUIDAS	RATIO OI DISTRIBUIDAS / INSPECTOR	SALDO DE ASIGNACIÓN PROMEDIO	OI CERRADAS	% OI CERRADAS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
IRE AYACUCHO	11	1,187	107,9	22,4	1042	87,8%	ADECUADO
IRE LAMBAYEQUE	29	3,753	129,4	331,1	3254	86,7%	ADECUADO
IRE SAN MARTIN	11	1,293	117,5	621,6	1065	82,4%	ADECUADO
IRE TACNA	13	1,256	96,6	47,2	1002	79,8%	ADECUADO
IRE MADRE DE DIOS	6	655	109,2	120,9	515	78,6%	ADECUADO
IRE LIMA	19	1,815	95,5	90,5	1408	77,6%	ADECUADO
IRE HUANUCO	9	865	96,1	4,7	650	75,1%	ADECUADO

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 03.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=75%
EN DESARROLLO 	<75% y >=70%
POR MEJORAR 	<70%

Elaboración: DSEV.

En conclusión, en la fase de actuaciones inspectivas del SIT, podemos observar que el estado situacional de las Intendencias en el periodo 2025 es el siguiente: **i) en el Grupo A**, la IRE Huancavelica se encuentra en un estado en desarrollo, mientras que La Libertad, Piura, Puno, Tumbes, Ica, Moquegua, Arequipa, Callao y Amazonas se encuentran en una situación por mejorar; **ii) en el Grupo B**, las Intendencias de Apurímac y Junín se encuentran en una situación en desarrollo, y las Intendencia de Pasco, Loreto y Lima Metropolitana se encuentran en una situación por mejorar

Finalmente, el resto de Intendencias⁶, que representan el 42.3%, se encuentran en una situación adecuada en esta fase del SIT.

⁶ Ucayali, Cajamarca, Ancash, Cusco, Ayacucho, Lambayeque, San Martín, Tacna, Madre de Dios, Lima Región y Huánuco.

2.2.2.3. Fase Instructora

En esta fase se encuentra la autoridad instructora, quien instruye el procedimiento sancionador, el cual, mediante informe final de instrucción de manera motivada, puede concluir determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción.

a) Actas de infracción pendientes de imputación de cargos

La notificación de la imputación de cargos al sujeto responsable da inicio al procedimiento sancionador, en virtud al contenido del acta de infracción y lo advertido en el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias. Al respecto, en las actividades de supervisión, se verificó que algunas Sub Intendencias de Fiscalización e Instrucción (SIFN), de las Intendencias Regionales y algunas de las Autoridades Instructoras de ILM, no han dado inicio a los procedimientos administrativos sancionadores, dado que no vienen emitiendo las imputaciones de cargos. Esto debilita el óptimo funcionamiento de los procedimientos, dado que la inacción de las autoridades a cargo de la fase instructora en cuestión genera un retraso para dar inicio a los procedimientos, lo que impide brindar las garantías necesarias a los administrados y colisiona con las normas procedimentales contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y normativa vigente.

b) Imputaciones de cargos pendientes de Informe Final de Instrucción

El informe final de instrucción puede concluir en la inexistencia de infracción o, de corresponder determina de manera motivada las conductas que se consideran probadas y que constituyen infracciones, así como la norma que prevé la imposición de sanción propuesta. Dicho informe, es remitido a la Autoridad Sancionadora. Al respecto en las actividades de supervisión, se verificó que algunas Subintendencias de Fiscalización e Instrucción (SIFN), no han emitido los informes finales de instrucción dentro del plazo, establecido en el literal a) del numeral 7.1.2.6. de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva que Regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, lo que provocó un retraso en su pronunciamiento sobre la existencia o no de una infracción y normativa vigente del tema.

Metodología aplicada:

Las actas de infracción como resultado de las actuaciones por parte de los inspectores en las Intendencias Regionales e ILM, son remitidas a la Fase instructora para el inicio del procedimiento administrativo sancionador (PAS), las cuales son distribuidas al personal legal de dicha fase.

Para clasificar las Intendencias en base a grupos con características similares en base al ingreso de insumos y capacidad operativa, se ha calculado una ratio de número de actas de infracción a cargo de las Intendencias desde el 01.01.2025 al 31.10.2025, por proyectista⁷ con el que dispone cada unidad orgánica en la fase instructora durante el periodo 2025:

⁷Número total de analistas legales y especialistas legales según reporte de la Oficina de Recursos Humanos al 06.11.2025 y el monitoreo realizado semanalmente por la DSEV. No se consideró a los CAS Transitorios Temporales.

R = ACTAS DE INFRACCIÓN 2025 / TOTAL DE PROYECTISTAS

CUADRO N° 12: GRUPOS SEGÚN RATIO DE ACTAS POR PROYECTISTA

GRUPO	DESCRIPCION	INTENDENCIAS
Grupo A	R: menor o igual a 100	Huancavelica, San Martín, Moquegua, Tumbes y Puno
Grupo B	R: entre 100 y 200	Apurímac, Arequipa, Piura, Junín, Lima Región, Pasco, Ancash, Amazonas, Lambayeque, Tacna, Loreto y Madre de Dios,
Grupo C	R: 201 a más	Cusco, La Libertad, Huánuco, Lima Metropolitana, Cajamarca, Ayacucho, Ucayali, Ica y Callao

Elaboración: DSEV.

Asimismo, se ha identificado el nivel de cumplimiento en base al promedio de los porcentajes de ejecución de las metas mensuales a octubre en emisión de imputaciones de cargo e informes finales de instrucción; considerándose solo las **metas y ejecución de la actividad operativa correspondiente a la producción del personal CAS regular.**

Los niveles de cumplimiento en cada grupo según el porcentaje promedio de cumplimiento, implica que en el grupo A han ingresado menos actas por proyectista, mientras que en el grupo C ha ingresado un mayor número de actas. El siguiente cuadro muestra el detalles de estos niveles:

CUADRO N° 13: NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR GRUPO SEGÚN PORCENTAJE PROMEDIO DE EJECUCIÓN MENSUAL

GRUPO	NIVELES DE CUMPLIMIENTO
Grupo A	Cumplimiento adecuado: $\geq 100\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 100\%$ y $\geq 95\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 95\%$
Grupo B	Cumplimiento adecuado: $\geq 95\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 95\%$ y $\geq 90\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 90\%$
Grupo C	Cumplimiento adecuado: $\geq 90\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 90\%$; $\geq 85\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 85\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo A:**

Está conformado por las Intendencias en donde han ingresado un máximo de 100 actas de infracción por proyectista:

CUADRO N° 14: PROMEDIO DE EJECUCIÓN DE META MENSUAL EN EMISIÓN DE DOCUMENTOS DE FASE INSTRUCTORA EN EL GRUPO A

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	ACTAS DE INFRACCION	R	% CUMPLIMIENTO META MENSUAL		% CUMPLIMIENTO PROMEDIO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
				IC	IFI		
IRE HUANCAVELICA	2	133	66.5	102.7%	102.8%	102.7%	ADECUADO
IRE SAN MARTIN	2	131	65.5	73.9%	65.7%	69.8%	POR MEJORAR
IRE MOQUEGUA	2	146	73.0	66.9%	59.9%	63.4%	POR MEJORAR
IRE TUMBES	3	142	47.3	62.3%	54.4%	58.4%	POR MEJORAR
IRE PUNO	3	237	79.0	58.9%	55.9%	57.4%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	$\geq 100\%$
EN DESARROLLO 	$< 100\%$ y $\geq 95\%$
POR MEJORAR 	$< 95\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo B:**

Está conformado por las Intendencias en donde han ingresado entre 100 y 200 actas de infracción por proyectista:

CUADRO N° 15: PROMEDIO DE EJECUCIÓN DE META MENSUAL EN EMISIÓN DE DOCUMENTOS DE FASE INSTRUCTORA EN EL GRUPO B

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	ACTAS DE INFRACCION	R	% CUMPLIMIENTO META MENSUAL		% CUMPLIMIENTO PROMEDIO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
				IC	IFI		
IRE APURÍMAC	1	199	199.0	118.7%	102.5%	110.6%	ADECUADO
IRE AREQUIPA	5	837	167.4	97.4%	112.2%	104.8%	ADECUADO
IRE PIURA	5	697	139.4	104.2%	101.0%	102.6%	ADECUADO
IRE JUNÍN	3	566	188.7	106.8%	96.2%	101.5%	ADECUADO
IRE LIMA REGIÓN	3	505	168.3	104.1%	96.4%	100.2%	ADECUADO
IRE PASCO	1	107	107.0	102.1%	97.5%	99.8%	ADECUADO
IRE ANCASH	3	575	191.7	101.3%	97.8%	99.6%	ADECUADO
IRE AMAZONAS	1	161	161.0	97.8%	79.0%	88.4%	POR MEJORAR
IRE LAMBAYEQUE	3	552	184.0	83.2%	89.2%	86.2%	POR MEJORAR
IRE TACNA	2	302	151.0	76.5%	70.5%	73.5%	POR MEJORAR
IRE LORETO	1	118	118.0	49.8%	72.9%	61.4%	POR MEJORAR
IRE MADRE DE DIOS	1	115	115.0	57.4%	45.5%	51.4%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025.

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	$\geq 95\%$
EN DESARROLLO 	$< 95\%$ y $\geq 90\%$
POR MEJORAR 	$< 90\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo C:**

Está conformado por las Intendencias en donde han ingresado una ratio de más de 200 actas de infracción por proyectista:

CUADRO N° 16: PROMEDIO DE EJECUCIÓN DE META MENSUAL EN EMISIÓN DE DOCUMENTOS DE FASE INSTRUCTORA EN EL GRUPO C

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	ACTAS DE INFRACCION	R	% CUMPLIMIENTO META MENSUAL		% CUMPLIMIENTO PROMEDIO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
				IC	IFI		
IRE CUSCO	3	826	275.3	129.6%	107.0%	118.3%	ADECUADO
IRE LA LIBERTAD	5	1019	203.8	107.8%	121.8%	114.8%	ADECUADO

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	ACTAS DE INFRACCION	R	% CUMPLIMIENTO META MENSUAL		% CUMPLIMIENTO PROMEDIO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
				IC	IFI		
IRE HUÁNUCO	1	242	242.0	113.1%	108.2%	110.6%	ADECUADO
ILM	36	8,960	248.9	102.2%	100.3%	101.3%	ADECUADO
IRE CAJAMARCA	1	297	297.0	100.0%	97.4%	98.7%	ADECUADO
IRE AYACUCHO	1	293	293.0	96.5%	92.7%	94.6%	ADECUADO
IRE UCAYALI	1	237	237.0	71.3%	63.6%	67.5%	POR MEJORAR
IRE ICA	3	643	214.3	79.0%	46.9%	63.0%	POR MEJORAR
IRE CALLAO	3	620	206.7	56.1%	49.1%	52.6%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025.

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=90%
EN DESARROLLO 	<90% y >=85%
POR MEJORAR 	<85%

Elaboración: DSEV.

En conclusión, en la fase instructora del SIT, podemos observar que el estado situacional en la emisión de documentos de la fase instructora en las Intendencias en el periodo 2025 es la siguiente: **i) en el Grupo A**, las Intendencias de San Martín, Moquegua, Tumbes y Puno se encuentran en una situación por mejorar; **ii) en el Grupo B**, las Intendencias de Amazonas, Lambayeque, Tacna, Loreto y Madre de Dios se encuentran en una situación por mejorar; y **iii) en el Grupo C**, Ucayali, Ica y Callao se encuentran en una situación por mejorar.

El resto de Intendencias⁸, que representan el **53.8%**, se encuentran en una situación adecuada en esta fase del SIT.

2.2.2.4. Fase Sancionadora

a) Informes finales de instrucción pendientes de Resolución de Primera Instancia

Esta fase tiene a su cargo la decisión sobre la imposición de sanciones por infracción en materia sociolaboral y a la labor inspectiva, así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en atención al pronunciamiento que señala la existencia o no de responsabilidad, remitido por la Autoridad Instructora. Al respecto, en las actividades de supervisión, se verificó que algunas autoridades competentes no cumplieron con emitir las resoluciones de primera instancia, en los plazos previstos en la normativa pertinente. Lo mencionado no se corresponde con el cumplimiento del principio de celeridad (se entiende como el cumplimiento ágil y pronto que debe tener la administración pública de sus funciones).

⁸ Huancavelica, Apurímac, Arequipa, Piura, Junín, Lima Región, Pasco, Ancash, Cusco, La Libertad, Huánuco, Lima Metropolitana, Cajamarca y Ayacucho.

Metodología aplicada:

Los informes finales de instrucción emitidos en la fase instructora de las Intendencias Regionales e ILM, son remitidas a la Fase sancionadora – primera instancia, para continuar con el procedimiento administrativo sancionador los cuales son distribuidos a los proyectistas de dicha fase. Por ello, se ha realizado una ratio entre ambas variables correspondiente al periodo 2025:

$$R = \text{INFORMES FINALES DE INSTRUCCIÓN 2025} / \text{TOTAL DE PROYECTISTAS}^9$$

CUADRO N° 17: GRUPOS SEGÚN RATIO DE INFORMES POR PROYECTISTA

GRUPO	DESCRIPCION	INTENDENCIAS
Grupo A	R: menor o igual a 150	Cajamarca, Apurímac, Puno, Tumbes, Moquegua, San Martín y Madre de Dios
Grupo B	R: entre 150 y 300	Cusco, Lima Metropolitana, Pasco, Ucayali, Ayacucho, Arequipa, Amazonas, Lima Región, Ica, Huancavelica, Huánuco, Loreto, Lambayeque y Tacna
Grupo C	R: 301 a más	Ancash, Junín, La Libertad, Piura y Callao

Elaboración: DSEV.

Asimismo, se ha identificado el nivel de cumplimiento en base al porcentaje de ejecución de la meta mensual a octubre en emisión de resoluciones de Subintendencia; considerándose solo las **metas y ejecución de la actividad operativa correspondiente a la producción del personal CAS regular.**

Los niveles de cumplimiento en cada grupo según el porcentaje de ejecución de la meta mensual a octubre respecto a la emisión de resoluciones de Subintendencia, entendiéndose que en el grupo A han ingresado menos informes finales de instrucción por proyectista, mientras que en el grupo C ha ingresado un mayor número de informes finales de instrucción, son los siguientes:

CUADRO N° 18: NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR GRUPO SEGÚN RATIO DE ACTAS POR PROYECTISTA

GRUPO	NIVELES DE CUMPLIMIENTO
Grupo A	Cumplimiento adecuado: $\geq 100\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 100\%$ y $\geq 95\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 95\%$
Grupo B	Cumplimiento adecuado: $\geq 95\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 95\%$ y $\geq 90\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 90\%$
Grupo C	Cumplimiento adecuado: $\geq 90\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 90\%$; $\geq 85\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 85\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo A:**

Está conformado por las Intendencias en donde han ingresado hasta 150 informes finales de instrucción por proyectista legal, como se puede visualizar a continuación:

⁹ Número total de analistas legales y especialistas legales ocupados según reporte de la Oficina de Recursos Humanos al 06.11.2025 y el monitoreo realizado semanalmente por la DSEV. No se consideró a los CAS Transitorios Temporales.

CUADRO N° 19: RESOLUCIONES DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO A

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	IFI's 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE CAJAMARCA	2	299	149.5	329	329	100.0%	ADECUADO
IRE APURÍMAC	2	247	123.5	255	254	99.6%	EN DESARROLLO
IRE PUNO	2	261	130.5	441	416	94.3%	POR MEJORAR
IRE TUMBES	1	80	80.0	196	173	88.3%	POR MEJORAR
IRE MOQUEGUA	1	145	145.0	265	233	87.9%	POR MEJORAR
IRE SAN MARTIN	2	163	81.5	252	201	79.8%	POR MEJORAR
IRE MADRE DE DIOS	1	90	90.0	212	113	53.3%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=100%
EN DESARROLLO 	<100% y >=95%
POR MEJORAR 	<95%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo B:**

Está conformado por las Intendencias donde se han recibido entre 151 y 300 informes finales de instrucción por proyectista, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 20: RESOLUCIONES DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO B

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	IFI's 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE CUSCO	2	596	298.0	610	851	139.5%	ADECUADO
ILM	28	7,744	276.6	8080	11,199	138.6%	ADECUADO
IRE PASCO	1	156	156.0	240	305	127.1%	ADECUADO
IRE UCAYALI	1	278	278.0	309	386	124.9%	ADECUADO
IRE AYACUCHO	2	353	176.5	425	507	119.3%	ADECUADO
IRE AREQUIPA	6	1,336	222.7	950	1,064	112.0%	ADECUADO
IRE AMAZONAS	1	231	231.0	235	252	107.2%	ADECUADO
IRE LIMA REGIÓN	2	563	281.5	583	609	104.5%	ADECUADO
IRE ICA	2	479	239.5	495	516	104.2%	ADECUADO
IRE HUANCAVELICA	1	186	186.0	224	229	102.2%	ADECUADO
IRE HUÁNUCO	1	265	265.0	376	365	97.1%	ADECUADO
IRE LORETO	1	226	226.0	322	286	88.8%	POR MEJORAR
IRE LAMBAYEQUE	3	743	247.7	788	608	77.2%	POR MEJORAR
IRE TACNA	2	309	154.5	448	345	77.0%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025.

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=95%
EN DESARROLLO 	<95% y >=90%
POR MEJORAR 	<90%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo C:**

Está conformado por las Intendencias donde ingresan de 300 a más informes finales de instrucción por especialista legal, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 21: RESOLUCIONES DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO C

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	IFI's 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE ANCASH	1	500	500.0	456	704	154.4%	ADECUADO
IRE JUNÍN	2	918	459.0	735	981	133.5%	ADECUADO
IRE LA LIBERTAD	3	1,245	415.0	925	1,230	133.0%	ADECUADO
IRE PIURA	2	1,099	549.5	600	638	106.3%	ADECUADO
IRE CALLAO	2	724	362.0	565	511	90.4%	ADECUADO

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=90%
EN DESARROLLO 	<90% y >=85%
POR MEJORAR 	<85%

Elaboración: DSEV.

En conclusión, en la fase sancionadora de primera instancia del SIT, podemos observar que el estado situacional de las Intendencias en el periodo 2025 es la siguiente: **i) en el Grupo A**, la Intendencia de Apurímac se encuentra en un estado en desarrollo de mejora, mientras que Puno, Tumbes, Moquegua, San Martín y Madre de Dios se encuentra en una situación por mejorar; **ii) en el Grupo B**, las Intendencias de Loreto, Lambayeque y Tacna se encuentran en una situación por mejorar; y **iii) en el Grupo C**, ninguna Intendencia se encuentra en una situación por mejorar.

El resto de Intendencias¹⁰, que representan el **65.4%** del total, se encuentra en un estado adecuado de ejecución.

b) Resoluciones de primera instancia apeladas pendientes de Resolución de Segunda Instancia

Esta fase es la encargada de conducir el procedimiento sancionador en segunda instancia administrativa, a fin de evaluar la responsabilidad por la comisión de infracciones en materia sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo y a la labor inspectiva, en atención a la resolución

¹⁰ Cajamarca, Cusco, Lima Metropolitana, Pasco, Ucayali, Ayacucho, Arequipa, Amazonas, Lima Región, Ica, Huancavelica, Huánuco, Ancash, Junín, La Libertad, Piura y Callao.

expedida por la Autoridad Sancionadora de primera instancia administrativa. Al respecto, en las actividades de supervisión, se verificó que en algunos casos, la autoridad de segunda instancia no viene cumpliendo con emitir la resolución dentro del plazo, establecido en el artículo 55 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR y modificatorias.

Metodología aplicada:

Las resoluciones emitidas por la fase sancionadora – primera instancia, de las Intendencias Regionales e ILM que son apeladas, son remitidas a segunda instancia para continuar con el procedimiento administrativo sancionador, las cuales son distribuidas a los proyectistas de dicha fase. Por ello, se ha realizado una ratio entre ambas variables según la información del periodo 2025:

$$R = \text{RESOLUCIONES DE SUBINTENDENCIA DE CONCESIÓN DE RECURSO ADMINISTRATIVO 2025} / \text{TOTAL DE PROYECTISTAS}^{11}$$

CUADRO N° 22: GRUPOS POR RATIO DE RESOLUCIONES DE SUBINTENDENCIA APELADAS Y CON CONCESIÓN DE RECURSO POR PROYECTISTA

GRUPO	DESCRIPCION	INTENDENCIAS
Grupo A	R: menor o igual a 100	Madre de Dios, Pasco, Ayacucho, Amazonas, Moquegua, Tumbes, Ucayali, Apurímac, Huancavelica, Loreto, Cusco, San Martín, Callao, Lambayeque y Huánuco
Grupo B	R: de 101 a 199	Cajamarca, Ica, Lima Metropolitana, Arequipa, Piura, Tacna y Puno
Grupo C	R: 200 a más	Lima Región, Ancash, La Libertad y Junín

Elaboración: DSEV.

En base a la agrupación, se entiende que en el grupo A se han elevado menos expedientes sancionadores a segunda instancia por proyectista, mientras que en el grupo C se han derivado un mayor número de expedientes sancionadores, tal como se muestra a continuación:

Se ha identificado el nivel de cumplimiento por grupo según el porcentaje de ejecución de la meta mensual a octubre respecto a la emisión de resoluciones de Intendencia, considerándose solo las **metas y ejecución de la actividad operativa correspondiente a la producción del personal CAS regular.**

CUADRO N° 23: NIVEL DE CUMPLIMIENTO POR RATIO DE EXPEDIENTES SANCIONADORES ELEVADOS A SEGUNDA INSTANCIA POR PROYECTISTA

GRUPO	NIVELES DE CUMPLIMIENTO
Grupo A	Cumplimiento adecuado: >=100%; Cumplimiento en desarrollo: <100% y >=95% Cumplimiento por mejorar: <95%
Grupo B	Cumplimiento adecuado: >=95%; Cumplimiento en desarrollo: <95% y >=90% Cumplimiento por mejorar: <90%

¹¹ Número total de analistas legales y especialistas legales ocupados según reporte de la Oficina de Recursos Humanos al 06.11.2025 y el monitoreo realizado semanalmente por la DSEV. No se consideró a los CAS Transitorios Temporales.

GRUPO	NIVELES DE CUMPLIMIENTO
Grupo C	Cumplimiento adecuado: $\geq 90\%$; Cumplimiento en desarrollo: $< 90\%$; $\geq 85\%$ Cumplimiento por mejorar: $< 85\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo A:**

Está conformado por las Intendencias en donde se han elevado hasta 100 expedientes sancionadores a segunda instancia en lo que va del año por proyectista, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 24: RESOLUCIONES DE SEGUNDA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO A

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	RSI CONCESIÓN RECURSO 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE MADRE DE DIOS	1 (*)	47	47.0	44	73	165.9%	ADECUADO
IRE PASCO	1	71	71.0	47	60	127.7%	ADECUADO
IRE AYACUCHO	1	83	83.0	80	102	127.5%	ADECUADO
IRE AMAZONAS	1	53	53.0	72	89	123.6%	ADECUADO
IRE MOQUEGUA	2	71	35.5	83	98	118.1%	ADECUADO
IRE TUMBES	1	29	29.0	69	77	111.6%	ADECUADO
IRE UCAYALI	1	77	77.0	42	46	109.5%	ADECUADO
IRE APURÍMAC	1	69	69.0	70	74	105.7%	ADECUADO
IRE HUANCAMELICA	1	58	58.0	74	78	105.4%	ADECUADO
IRE LORETO	2	66	33.0	84	80	95.2%	EN DESARROLLO
IRE CUSCO	4	208	52.0	223	170	76.2%	POR MEJORAR
IRE SAN MARTIN	1	63	63.0	116	83	71.6%	POR MEJORAR
IRE CALLAO	2	112	56.0	202	125	61.9%	POR MEJORAR
IRE LAMBAYEQUE	2	10	5.0	299	161	53.8%	POR MEJORAR
IRE HUÁNUCO	2	84	42.0	166	81	48.8%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 30.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025

(*) IRE Madre de Dios no tiene especialista ni analista legal a la fecha de corte

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	$\geq 100\%$
EN DESARROLLO 	$< 100\%$ y $\geq 95\%$
POR MEJORAR 	$< 95\%$

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo B:**

Está conformado por las Intendencias en donde han ingresado entre 101 a 199 expedientes sancionadores a segunda instancia al 31.10.2025 por proyectista, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 25: RESOLUCIONES DE SEGUNDA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO B

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	RSI CONCESIÓN RECURSO 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE CAJAMARCA	1	105	105.0	98	168	171.4%	ADECUADO
IRE ICA	1	178	178.0	166	236	142.2%	ADECUADO
ILM	16	2355	147.2	1522	1673	109.9%	ADECUADO
IRE AREQUIPA	2	283	141.5	344	345	100.3%	ADECUADO
IRE PIURA	2	357	178.5	333	300	90.1%	EN DESARROLLO
IRE TACNA	1	105	105.0	168	148	88.1%	POR MEJORAR
IRE PUNO	1	102	102.0	149	121	81.2%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 31.10.2025 Fecha de reporte: 04.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=95%
EN DESARROLLO 	<95% y >=90%
POR MEJORAR 	<90%

Elaboración: DSEV.

➤ **Grupo C:**

Está conformado por las Intendencias que han concedido el recurso de apelación de 200 a más resoluciones de Subintendencia por proyectista, como se puede visualizar a continuación:

CUADRO N° 26: RESOLUCIONES DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDAS DEL GRUPO C

DEPENDENCIA	PROYECTISTAS	RSI CONCESIÓN RECURSO 2025	R	PROGRAMACIÓN MENSUAL	EJECUCIÓN AL 31.10	% CUMPLIMIENTO	NIVEL CUMPLIMIENTO
IRE LIMA REGIÓN	1	245	245.0	166	311	187.3%	ADECUADO
IRE ANCASH	1	200	200.0	167	153	91.6%	ADECUADO
IRE LA LIBERTAD	1	247	247.0	339	290	85.5%	EN DESARROLLO
IRE JUNÍN	1	229	229.0	165	94	57.0%	POR MEJORAR

Elaboración: DSEV.

Fecha de corte: 30.10.2025. Fecha de reporte: 04.11.2025

Donde:

CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
ADECUADO 	>=90%
EN DESARROLLO 	<90% y >=85%
POR MEJORAR 	<85%

Elaboración: DSEV.

En conclusión, en la fase sancionadora de segunda instancia del SIT, podemos observar que el estado situacional de las Intendencias en el periodo 2025 es el siguiente: **i) en el Grupo A**, Loreto se encuentra en un estado de mejora en desarrollo, mientras que las Intendencias de Cusco, San Martín, Callao, Lambayeque y Huánuco se encuentran en una situación por mejorar; **ii) en el Grupo B**, Piura se encuentra en una situación de mejora en desarrollo, y las Intendencias de Tacna

y Puno se encuentran en una situación por mejorar; **iii) en el grupo C**, La Libertad se encuentra en un estado de mejora en desarrollo, y la Intendencia de Junín se encuentra en un situación por mejorar.

Finalmente, las demás Intendencias¹², que representan el **57.7%** del total, se encuentran en una situación adecuada en esta fase del SIT.

Análisis final:

En líneas generales, respecto al estado situacional de las Intendencias en el periodo que abarca de enero a octubre de 2025, se tiene el siguiente resumen:

CUADRO N° 27: RESUMEN DE NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR MACRO REGIÓN¹³

NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR MACRO REGIONES						
MARO REGION	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES PREVIAS	ACTUACIONES INSPECTIVAS	FASE INSTRUCTORA	FASE SANCIONADORA – PRIMERA INSTANCIA	FASE SANCIONADORA – SEGUNDA INSTANCIA
NORTE	ADECUADO	Tumbes, Cajamarca, La Libertad, Piura	Cajamarca, Lambayeque	Piura, la Libertad, Cajamarca	Cajamarca, La Libertad, Piura	Tumbes, Cajamarca
	EN DESARROLLO	Lambayeque				Piura, La Libertad
	POR MEJORAR		La Libertad. Piura, Tumbes	Tumbes, Lambayeque	Tumbes, Lambayeque	Lambayeque
SUR	ADECUADO	Moquegua, Puno, Tacna, Cusco, Arequipa	Cusco, Tacna	Arequipa, Cusco	Cusco, Arequipa	Moquegua, Arequipa
	EN DESARROLLO					
	POR MEJORAR		Puno, Moquegua, Arequipa	Moquegua, Tacna, Puno	Puno, Moquegua, Tacna	Cusco, Tacna, Puno
ORIENTE	ADECUADO	Madre de Dios, Amazonas, Loreto, San Martín	Ucayali, San Martín, Madre de Dios		Ucayali, Amazonas	Madre de Dios, Amazonas, Ucayali
	EN DESARROLLO	Ucayali				Loreto
	POR MEJORAR		Amazonas, Loreto	San Martín, Amazonas, Loreto, Madre de Dios, Ucayali	San Martín, Madre de Dios, Loreto	San Martín
CENTRO	ADECUADO	Lima Región, Ancash	Ancash, Lima Región	Lima Región, Ancash, Lima Metropolitana	Lima Región, Ica, Ancash, Callao, Lima Metropolitana	Ica, Lima Región, Ancash, Lima Metropolitana
	EN DESARROLLO	Ica, Lima Metropolitana				
	POR MEJORAR	Callao	Ica, Callao, Lima Metropolitana	Ica, Callao		Callao
ESTE	ADECUADO	Pasco, Huánuco, Huancavelica, Ayacucho	Ayacucho, Huánuco	Huancavelica, Apurímac, Junín, Pasco, Huánuco, Ayacucho	Pasco, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Junín	Pasco, Ayacucho, Apurímac, Huancavelica

¹² Madre de Dios, Pasco, Ayacucho, Amazonas, Moquegua, Tumbes, Ucayali, Apurímac, Huancavelica, Cajamarca, Ica, Lima Metropolitana, Arequipa, Lima Región y Ancash.

¹³ Macro Región Norte: La Libertad, Piura, Lambayeque, Cajamarca y Tumbes.

Macro región Sur: Arequipa, Moquegua, Puno, Tacna y Cusco.

Macro región Oriente: Amazonas, Loreto, San Martín, Madre de Dios y Ucayali.

Macro región Centro: Lima Región, Ancash, Ica, Callao y Lima Metropolitana.

Macro región Este: Pasco, Huánuco, Huancavelica, Ayacucho, Apurímac y Junín.

NIVELES DE CUMPLIMIENTO POR MACRO REGIONES						
MARO REGION	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES PREVIAS	ACTUACIONES INSPECTIVAS	FASE INSTRUCTORA	FASE SANCIONADORA – PRIMERA INSTANCIA	FASE SANCIONADORA – SEGUNDA INSTANCIA
	EN DESARROLLO	Apurímac, Junín	Huancavelica, Apurímac, Junín		Apurímac	
	POR MEJORAR		Pasco			Huánuco, Junín

Elaboración: DSEV.

2.2.3. RESPECTO A LA EVALUACIÓN DE LOS PLANES DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La DSEV, tiene a cargo evaluar el cumplimiento de los planes y normativas institucionales del Sistema de Inspección del Trabajo. En esa línea, la SUNAFIL, cuenta con dos planes anuales, por un lado, el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT), y, por otro lado, el Plan Anual de Prevención y Promoción (PLANAPP), los cuales constituyen herramientas de gestión que establecen los objetivos, estrategias y metas a realizar por los órganos ejecutores, y a su vez contribuyen al logro de los objetivos institucionales previstos en el Plan Estratégico Institucional.

Es así que, para la evaluación de estos planes, la DSEV construye reportes de seguimiento mediante los cuales se emiten *alertas con parámetros tipo semáforo*. Este seguimiento permite realizar una comparación entre las metas programadas y su ejecución mensual y anual. Dicha parametrización ha permitido identificar que existen Intendencias que tienen dificultades en alcanzar la meta programada, las cuales son comunicadas a los responsables de cada unidad de organización, a fin de que pudieran prever las acciones correspondientes para mejorar los procesos. Estos resultados constituyen un insumo para la evaluación semestral de los planes.

Del seguimiento de los planes mencionados se puede advertir que el nivel promedio de avance del PAIT al primer semestre de 2025 es de 54% y al 31 de octubre se tiene un avance del 85%. Observando que a nivel general se viene cumpliendo con la meta prevista para este año 2025.

CUADRO N° 28: EVALUACIÓN DE LAS METAS PAIT-2025

Indicador	Programado PAIT 2025	Ejecutado al 30.06	Ejecutado al 31.10	% Ejecución Anual Ene-Jun	% Ejecución Anual Ene-Oct
Órdenes de Fiscalización Cerradas	91,633	34,513	62,364	38%	68%
Módulo de Gestión de Cumplimiento	36,181	18,971	32,727	52%	90%
Fiscalización Documental (cartas)	106,106	59,515	95,294	56%	90%
Total fiscalización	233,920	112,999	190,385	48%	81%
Trabajadores Formalizados	380,994	230,210	325,239	60%	85%

Elaboración: DSEV

De la evaluación de los indicadores del PAIT, se identificó que; “la tasa de variación de trabajadores con adecuadas condiciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo” y el “número de empresas nuevas fiscalizadas” presentan dificultades en el avance para el fortalecimiento de la actuación del sistema de inspección a través de la ejecución eficiente del

servicio de fiscalización. Por lo que se recomendó a la Dirección de Inteligencia Inspectiva la revisión de la metodología de cálculo de los indicadores mencionados.

CUADRO N° 29: EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PAIT-2025

Período: Enero-junio

Código	Objetivos	Código	Indicador	Unidad de Medida	Valor esperado Año 2025	Valor Ejecutado Ene-Jun
OG	Fortalecer la actuación del sistema de Inspección del Trabajo, a través de la ejecución eficiente del servicio de fiscalización, a fin de contribuir al cumplimiento de la Normativa sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo y la protección de los derechos laborales en beneficio de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.	I.1-OG	Porcentaje de empresas intervenidas por el sistema de inspección del trabajo no infraccionadas	Porcentaje	86.07%	90.29%
		I.2-OG	Tasa de variación de trabajadores con adecuadas condiciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje	22.63%	-9.92%
		I.3-OG	Tasa de variación de trabajadores incorporados a la planilla electrónica	Porcentaje	4.00%	20.27%
		I.4-OG	Número de empresas nuevas fiscalizadas	Número	31,000	12,725
OE.1	Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo fortaleciendo los mecanismos de inspección.	I.1-OE1	Porcentaje de actas de infracción que contienen sólo obstrucción a la labor inspectiva.	Porcentaje	35%	41.89%
		I.2-OE1	Porcentaje de órdenes de inspección finalizadas dentro de los plazos establecidos.	Porcentaje	70%	62.50%
OE.2	Fortalecer el desarrollo de acciones previas de fiscalización que coadyuven el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.	I.1-OE2	Porcentaje de denuncias atendidas mediante el módulo de gestión de cumplimiento dentro del plazo	Porcentaje	58.00%	42.92%
		I.2-OE2	Número de cartas atendidas mediante la fiscalización documental	Número	106,106	59,515

Elaboración: DSEV

De igual manera, de la evaluación semestral realizada se identificaron los principales factores que influyeron en los resultados alcanzados, siendo los siguientes:

CUADRO N° 30: FACTORES QUE INFLUYERON EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS E INDICADORES DEL PAIT-2025

Actuaciones Inspectivas	Módulo de gestión de cumplimiento	Fiscalización documental
<ol style="list-style-type: none"> Empresas que no tienen habilitada su casilla electrónica lo que dificulta la notificación por este medio. Empresas con casilla electrónica no habilitadas y habilitadas, pero con información desactualizadas (no tienen contactos, no registran correos, ni teléfonos), dificultando la notificación a los empleadores y ampliándose los plazos de atención. 	<ol style="list-style-type: none"> Las denuncias presentadas carecen de los requisitos necesarios (no acreditan la existencia del vínculo laboral/informalidad) exigidos por la directiva de denuncias. Se evidenció un déficit de denuncias ingresadas, en algunos casos debido a que las metas no se ajustan con la realidad de las regiones. El sujeto inspeccionado no cuenta con la casilla electrónica activada, 	<ol style="list-style-type: none"> Bajo número y también demora en las respuestas de parte de los empleadores, por casilla electrónica, debido a que no existe un manejo generalizado de la misma en regiones y en algunos casos no hay voluntad de respuesta de estos mismos. Las Sub Intendencias de Fiscalización e Instrucción no cuentan con personal encargado para la generación de las cartas,

Actuaciones Inspectivas	Módulo de gestión de cumplimiento	Fiscalización documental
<p>3. Los empleadores dan acuse de recibido al último día hábil (quinto día), retrasando el procedimiento inspectivo y el cierre de órdenes en el mismo mes.</p> <p>4. Resistencia de algunos empleadores frente a los requerimientos de información.</p> <p>5. Falta de capacidad operativa de personal inspectivo (supervisores e inspectores de trabajo) para atender oportunamente la demanda de usuarios.</p> <p>6. Personal inspectivo, el cual cuenta con diversas restricciones médicas, licencias sindicales, licencias médicas prolongadas, entre otros.</p> <p>7. Falta de capacitación al personal inspectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo y/o pasantía; incluso se ha evidenciado que existe cierta renuencia por asumir inspecciones de materia IPERC.</p> <p>8. La meta establecida es elevada y, en muchos casos, su cumplimiento no se ajusta al número de inspectores operativos. Ante ello, hace falta sincerar las metas del PAIT debido a limitaciones estructurales (número de inspectores, sobrecarga).</p> <p>9. La suspensión del dashboard regional ha generado limitaciones de monitoreo y seguimiento en tiempo real del avance.</p> <p>10. La asignación de la carga inspectiva (220.7) ha repercutido en el número de órdenes asignadas, por tanto, se ha limitado la capacidad de respuesta frente al volumen de denuncias.</p> <p>11. Recursos limitados para la realización de actividades programadas en cuanto a la realización de operativos en zonas del interior de la región; viáticos y/o falta de movilidad o se encuentran inoperativos.</p>	<p>lo que imposibilita continuar con el trámite del MGC.</p> <p>4. Demora en la respuesta de los administrados a las cartas disuasivas emitidas y notificadas, falta de conocimiento en relación a la casilla electrónica.</p> <p>5. Alta informalidad laboral, lo que conlleva tramitar la denuncia con ordenes de inspección a fin de acreditar relación laboral.</p> <p>6. La falta de personal especializado en el MGC, se le encarga a personal legal de la SIFN en adición de otras funciones.</p> <p>7. El Sistema Informático de Inspección del Trabajo, precalifica a las denuncias como módulo de gestión de cumplimiento, muchas de ellas al final deben generarse orden de inspección, debido a que no cumplen con los requisitos para ser tramitadas por MGC.</p> <p>8. La falta de un seguimiento adecuado a las cartas, origina negativa a responder o respuestas parciales por parte de los empleadores, lo que conlleva a la generación de órdenes de inspección generando sobrecarga y ampliación de los plazos de atención</p>	<p>revisión de las respuestas y el seguimiento exhaustivo de todo el proceso.</p>

Elaboración: DSEV.

En el caso del PLANAPP; el nivel promedio de avance al primer semestre es de 57% y al 31 de octubre alcanzó el 94%¹⁴. Observando que a nivel general se ha cumplido con la meta prevista para este año.

CUADRO N° 31: EVALUACIÓN DE LAS METAS PLANAPP-2025

Tipo	Programado PLANAPP 2025	Ejecutado al 30.06	Ejecutado al 31.10	% Ejecución Anual Ene-Jun	% Ejecución Anual Ene-Oct
Acciones	186,178	116,484	180,546	63%	97%
Personas	2,368,351	1,230,545	2,139,597	52%	90%

Elaboración: DSEV

Del avance de la evaluación a los indicadores del PLANAPP-2025 en el semestre (enero-junio) se evidenció dificultades en el “*Porcentaje de consultas en materia del Sistema de Inspección del Trabajo resueltas eficientemente*”, por lo que se recomendó a la Dirección de Prevención y Promoción la revisión del indicador sobre las consultas laborales “eficientes”, de tal manera que se cuente con un marco metodológico claro para su medición.

CUADRO N° 32: EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PLANAPP-2025

Período: Enero-junio

Código	Objetivos	Código	Indicador	Unidad de Medida	Valor esperado Año 2025	Valor Ejecutado Ene-Jun 2025
OGP	Promover una cultura de prevención y de cumplimiento laboral en todos los actores del sistema de inspección del trabajo, para el respeto de los derechos laborales, previniendo y reduciendo el riesgo de incumplimientos en el ordenamiento laboral y de seguridad y salud en el trabajo	IG.1.1	Porcentaje de empresas que cumplen con la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo tras intervenciones preventivas	Porcentaje	12.10%	*
OEP.1	Desarrollar los servicios de prevención y promoción en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los empleadores y trabajadores.	IE.1.1.	Porcentaje de empresas orientadas en materia sociolaboral o seguridad y salud en el trabajo.	Porcentaje	12.07%	10.47%
		IE.1.2.	Número de trabajadores que reciben orientación sobre el cumplimiento normativo sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.	Número	334,661	169,074
		IE.1.3.	Número de acciones de promoción del cumplimiento de normas sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo realizadas para los beneficiarios	Número	2,582	1,323
		IE.1.4.	Porcentaje de personas que aprueban el curso en normas sociolaborales y seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje	86.00%	99.20%
		IE.1.5.	Porcentaje de consultas en materia del Sistema de Inspección del Trabajo resueltas eficientemente	Porcentaje	98.60%	78.78%
OEP.2	Implementar proyectos innovadores que coadyuven a impulsar la mejora continua de la gestión preventiva.	IE.2.1.	Número de iniciativas de mejora continua o de innovación de la gestión preventiva implementadas	Número	2.00	1.00

Fuente: Dirección de Prevención y Promoción.

* El resultado del indicador tiene una frecuencia anual por lo que se tendrá un resultado al cierre del 2025.

¹⁴ No incluye la información de la Estrategia 6, referida a la “innovación y mejora continua” que realiza propiamente la Dirección de Prevención y Promoción.

De otro lado, de la evaluación semestral se presentaron dificultades de origen externo e interno que se suscitaron en regiones, siendo las que se describen a continuación:

1. El número de trabajadores de las empresas MYPES en ciertas regiones es en promedio cinco (05) trabajadores en su mayoría, lo que dificulta el alcance de la meta de personas a orientar.
2. Las orientaciones dirigidas en materia de discapacidad, tuvo dificultades por cuanto existen regiones con muy pocas empresas con más de cincuenta (50) trabajadores.
3. Los participantes no brindan sus verdaderos datos, siendo que muchas veces registran datos erróneos, incompletos o no firman la lista de asistencia.
4. Existe renuencia por parte de los empleadores para la participación de sus trabajadores en las acciones de orientación.
5. Desconocimiento del uso de plataformas virtuales y por consiguiente renuencia de parte de gremios sindicales y empresariales de participar en las reuniones de trabajo, lo que conlleva a reprogramaciones constantes.
6. Negativa de los medios de comunicación en el apoyo de la difusión de la gestión preventiva, para lo cual solicitan alguna retribución económica, dificultando así la difusión de las notas de prensa, entrevistas y/o cobertura de eventos.
7. Vías de acceso accidentadas en regiones con alta dispersión poblacional, lo que dificulta el traslado a zonas estratégicas.
8. Presencia de errores involuntarios en el registro de las asistencias técnicas, por lo que se generaron asistencias con la denominación incorrecta; no consignar el término MYPE.
9. Falta de coordinador de Prevención y Asesoría en ciertas Intendencias. Si bien en muchos casos se ha reemplazado con personal locador, esto no ha sido suficiente para ejecutar de forma adecuada las acciones de asistencia, orientación, reuniones con centrales sindicales (aplazamiento) y las actividades de promoción y promoción.
10. Reducción de la capacidad operativa a causa de vacaciones, licencias o renuncias del personal inspectivo. De la misma forma, el personal administrativo de apoyo es insuficiente para llevar a cabo las orientaciones, ponencias entre otros.
11. Dificultades en la programación de asistencias técnicas para el personal inspectivo; que, al tener un peso en el modelo de asignación de carga, esta llega al límite con las órdenes de fiscalización que se les genera lo que dificulta asignar nuevas órdenes de este tipo.
12. Las distintas bases de datos utilizadas para la inteligencia inspectiva se encuentran con información desactualizada.
13. Falta de recursos logísticos (movilidad) y presupuestales para tener alcance en las provincias alejadas en regiones con alta dispersión poblacional.
14. Insuficiente disponibilidad de material de merchandising a fin de motivar a los empleadores y trabajadores en las ferias informativas.
15. Dificultades para el transporte de personal y materiales para las labores de promoción y prevención, por cuanto no existe una programación adecuada para el uso de la camioneta asignada o la falta de esta.

CAPÍTULO III: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

3.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan Anual de Supervisión del Sistema Inspectivo (PASSIT) 2025, es contribuir al fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo a través de la identificación y recomendaciones para la mejora continua de los procesos del SIT.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se tiene los siguientes objetivos específicos:

- a) Supervisar los procesos realizados por los órganos ejecutores que conforman el Sistema de Inspección de Trabajo.
- b) Evaluar los planes e instrumentos normativos institucionales elaborados por los órganos competentes del Sistema de Inspección de Trabajo.

3.2. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

En el marco de las acciones de mejora del funcionamiento del Sistema de Inspección de Trabajo, se proponen estrategias que, a partir de la evidencia, coadyuven a mejorar el desempeño de las Intendencias Regionales e ILM, las Subdirecciones de Prevención y Promoción (DPPR) e Intervenciones Especiales (DINI); así como el desarrollo de planes a cargo de los órganos de línea.

En esa línea, se propone las siguientes estrategias que engloba la supervisión y evaluación.

GRÁFICO 1: ESQUEMA DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN



Elaboración: DSEV.

a) SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo¹⁵, comprende la verificación de la totalidad de procesos de las entidades supervisadas, la misma que comprende la gestión del Sistema de Inspección del Trabajo, el procedimiento de acciones previas a las actuaciones inspectivas, las actuaciones inspectivas, el procedimiento sancionador y la revisión de expedientes sancionadores. Todo ello con el objetivo que las dependencias supervisadas cumplan con sus metas, para que estas garanticen una eficaz prestación de los servicios de la inspección del trabajo en su región.

Los procesos supervisados son los siguientes:

GRÁFICO N° 2: PROCESOS SUPERVISADOS



Elaboración: DSEV.

[a.1. Supervisión in situ y/o virtual a las IREs, ILM y la Sub Dirección de Intervenciones Especiales de la Dirección de Inteligencia Inspectiva que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo \(SIT\)](#)

El proceso de supervisión del SIT para el año 2026 se enmarca en los lineamientos del PEI 2025–2030 de la SUNAFIL, orientado al fortalecimiento institucional, la mejora continua del servicio Inspectivo y la consolidación del enfoque de gestión por resultados. En ese sentido, la supervisión se desarrollará integrando los principios de priorización, modernización operativa, digitalización progresiva y análisis basado en evidencia.

¹⁵ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS N° 001-2021-SUNAFIL/INSSI - Manual de Procedimientos del Proceso PO3 Supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

a.1.1. Enfoque de supervisión y criterios para su ejecución

Para la programación y ejecución de las supervisiones se evaluarán, como mínimo, dos indicadores clave de desempeño vinculados al avance del PAIT, del PLANAPP y de los procesos del SIT. Asimismo, se incorporarán variables estructurales como el tamaño de la fuerza laboral de cada Intendencia, la PEA regional, el número de empresas formales, características de riesgo territorial y otros elementos alineados al enfoque de gestión por riesgos establecido en el PEI.

Con base en esta información, la DSEV realizará una clasificación anual de las Intendencias Regionales, de la ILM y de la SDIE (DINI), determinando su nivel de criticidad conforme al OEI 1 y OEI 2 del PEI, orientados a mejorar la capacidad operativa y asegurar la calidad del servicio Inspectivo. Esta clasificación permitirá priorizar la asignación de supervisiones y definir el tipo de acompañamiento requerido en cada caso.

a.1.2. Modalidades y tipos de supervisión

El Plan de Supervisión 2026 incorpora tres tipos de supervisión, articuladas entre sí, y que responden al ciclo anual de fortalecimiento del SIT:

1. Supervisión General (*Gestión administrativa + Gestión del SIT*)

En esta etapa se realiza la revisión integral de la gestión administrativa, operativa y normativa de cada dependencia supervisada. Comprende:

- Validación de información administrativa (personal, funciones, cargas de trabajo, capacitaciones, PAD, modalidades de trabajo, infraestructura, buenas prácticas, etc.).
- Revisión de los principales indicadores del SIT:
 - i) Programación;
 - ii) Actuaciones inspectivas;
 - iii) Etapa instructiva;
 - iv) Etapa sancionadora.
- Revisión muestral de expedientes concluidos para verificar la correcta aplicación normativa.

La Supervisión General constituye la línea de base del proceso anual y permite identificar brechas que serán atendidas en las siguientes etapas del ciclo.

2. Supervisión de Revisión (*seguimiento específico a brechas o problemas detectados*)

Esta supervisión se orienta a verificar si las Intendencias Regionales, la ILM y la SDIE han implementado las recomendaciones derivadas de la Supervisión General.

Se priorizan los casos que presentaron:

- Bajo desempeño respecto al PAIT o PLANAPP.
- Elevados niveles de pendientes.
- Errores reiterados en el registro del SIIT.
- Incongruencias en la información remitida.
- Incumplimiento de recomendaciones previas.

Esta etapa responde a lo señalado en el OEI 3 del PEI 2025–2030, que exige supervisiones más continuas, con énfasis en la corrección oportuna y la eficiencia operativa. La modalidad prioritaria será virtual por su capacidad de seguimiento dinámico, aunque podrá complementarse con visitas presenciales.

3. Supervisión de Consolidación (*integración final de resultados del año*)

Al cierre del ejercicio, la DSEV consolidará los avances de todo el proceso, integrando:

- Resultados de Supervisión General.
- Cumplimiento de medidas en la Supervisión de Revisión.
- Evolución de los indicadores del SIT a lo largo del año.
- Análisis comparativo por macrorregiones.

El producto final es un Informe Nacional de Consolidación, insumo clave para la mejora de los procesos del SIT, la programación del año siguiente y el diseño de intervenciones institucionales de mayor alcance.

GRÁFICO N° 3: ETAPAS DE LAS SUPERVISIONES
(a las 26 Intendencias y a la SDIE)



Elaboración: DSEV

Materias Supervisadas

La Dirección de Supervisión y Evaluación, en la línea de optimizar la supervisión, en relación a los expedientes de actuaciones inspectivas y de procedimientos

administrativos sancionadores concluidos, adoptará como criterio para seleccionar los mismos las materias que contienen; es decir se priorizarán aquellos que tengan como materias investigadas y/o infraccionadas, las relativas a:

- Derechos fundamentales en el trabajo (trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad sindical, discriminación, relaciones colectivas, etc.).
- Seguridad y salud en el trabajo (accidentes de trabajo, incumplimientos de normas de seguridad y salud en el trabajo, etc.).
- Sociolaboral (desnaturalización, actos de hostilidad, etc.).

Sin perjuicio de ello, el servidor a cargo de la elección de estos expedientes, en cada caso, y atendiendo a la dependencia que corresponda, podrá tener en consideración algún criterio distinto y/o adicional a los indicados.

Por otro lado, la Subdirección de Supervisión, en el marco de sus funciones, podrá solicitar a las dependencias del SIT expedientes inspectivos y sancionadores concluidos para su revisión y evaluación, en cualquier momento a su solo requerimiento ante una problemática álgida que requiera su intervención.

a.1.3. Programación de las visitas de Supervisión

En concordancia con el PEI, las supervisiones se ejecutarán presencial o virtualmente, según corresponda a las necesidades de la dependencia. Las visitas virtuales adquieren un rol estratégico al permitir supervisiones más frecuentes y eficientes, especialmente en casos críticos.

El ciclo anual se organiza de la siguiente manera:

- **Supervisiones Generales:** febrero a agosto
- **Supervisiones de Revisión:** septiembre a noviembre
- **Supervisión de Consolidación:** diciembre

Este esquema permite una supervisión más estratégica y continua, articulando diagnóstico, verificación y consolidación en un mismo ciclo anual. Ello optimiza el uso de recursos, incrementa la capacidad de respuesta frente a brechas críticas y asegura que las mejoras identificadas se implementen y monitoreen de manera sostenida, en línea con el enfoque de gestión por resultados del PEI 2025–2030. Asimismo, permite cerrar el ciclo de mejora continua y retroalimentar la planificación del año siguiente.

CUADRO N° 33: PROGRAMACIÓN DE LA SUPERVISIÓN

	SUPERVISION GENERAL	SUPERVISION DE REVISIÓN	SUPERVISION DE CONSOLIDACIÓN
Enero			
Febrero	4		

	SUPERVISION GENERAL	SUPERVISION DE REVISIÓN	SUPERVISION DE CONSOLIDACIÓN
Marzo	4		
Abril	4		
Mayo	4		
Junio	4		
Julio	4		
Agosto	3		
Setiembre		3	
Octubre		3	
Noviembre		1	
Diciembre			1
PROYECCIÓN ANUAL	54 informes de Supervisión, dos por cada región	05 informes de Supervisión por macrorregión, 01 SDIE-DINI y 01 de la ILM	01 informes de Supervisión a nivel nacional

Elaboración: DSEV

Las visitas de supervisión a las 26 Intendencias y la SDIE se detallan en un cronograma, que es elaborado a inicio de cada año por el subdirector de la DSEV en conjunto con el Supervisor del Sistema Inspectivo, y se comunica por medio de un Memorándum a la Superintendencia.

a.1.4 Criterios de Priorización para las Supervisiones a las 26 Intendencias y a la SDIE

El orden de las visitas de supervisión se realiza en base a criterios de priorización que se detallan a continuación:

CUADRO N° 34: CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN

PERIODO DE REFERENCIA
Resultará información relevante para la programación de las Intendencias a supervisar, los resultados obtenidos en el año 2025
CRITERIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Intendencias a las cuales se les haya evidenciado incongruencias en la información presentada. • Retrasos significativos (pendientes de años anteriores) en la ejecución de sus procesos. • Intendencias Regionales e ILM que tienen una menor ejecución respecto a su meta anual programada en el PAIT o PLANAPP. • Intendencias con alta carga de pendientes, en alguno de sus procesos de la matriz de indicadores del SIT. • Intendencias con expedientes sancionadores concluidos y con evidencia de inconvenientes para el desarrollo de su gestión. • Mayor incidencia de errores en el registro de la información en el SIIT. • El riesgo en el que se encuentre la Intendencia posterior a la evaluación con respecto a lo detallado líneas arriba.

Elaboración: DSEV


Asimismo, la DSEV se reserva la facultad de realizar **supervisiones no programadas** ante situaciones urgentes o emergentes que comprometan el adecuado funcionamiento del SIT.

a.2. Supervisión de la información registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)

Este tipo de supervisión es realizada a las Intendencias Regionales, ILM y SDIE (DINI) a fin de contrastar la información registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) con la información del expediente inspectivo.

➤ **Revisión de la información de trabajadores incorporados a planilla registrada en el SIIT**

Dicha acción se realiza a partir de un muestreo para determinar el tamaño de la muestra del universo de expedientes a revisar se utiliza la siguiente fórmula con un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95% (1.96):

MUESTRA	MUESTREO
<p>Muestra (n)= $\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{[1 + (e^2 * (N - 1))]}$</p> <p>Donde:</p> <p>n= tamaño de la muestra N= tamaño de la población e=margen de error 5% α_c=nivel de confianza del 95%</p>	 <p>Tipo: Aleatorio probabilístico Unidad de análisis: Expediente*</p> <p>*Tienen la misma probabilidad de ser seleccionado</p>

Luego de la supervisión realizada se remite un documento formal a las Intendencias Regionales, ILM y SDIE (DINI) del SIT, para conocimiento y adopten las medidas preventivas y correctivas para los casos en donde se haya evidenciado errores, esto es, inconsistencias de la información ingresada en el SIIT con el expediente inspectivo. Finalmente, se remite un informe de resultado a la Superintendencia.

Objetivo: Constatar que la información registrada en el SIIT efectivamente refleje a los trabajadores que fueron incorporados a la planilla electrónica como producto de las actuaciones inspectivas.

➤ **Seguimiento de la actualización del estado de los documentos del PAS en el SIIT**

Se ejecutan acciones de articulación con las Intendencias Regionales e ILM, a fin de verificar el estado situacional de los expedientes que figuran con estado pendiente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT). Esta labor tiene como objetivo constatar la condición real de los registros y, en caso de inconsistencias, coordinar la actualización correspondiente en el SIIT, garantizando así la concordancia entre la información registrada y el estado efectivo de los expedientes. Luego de la supervisión realizada se remite un documento formal a las Intendencias Regionales e ILM para conocimiento y adopción de

medidas preventivas y correctivas para los casos en donde se haya evidenciado inconsistencias de la información ingresada en el SIIT y los datos proporcionados por las Intendencias, respecto al estado real de los expedientes bajo su competencia. Finalmente, se remite un informe de resultado a la Superintendencia.

Objetivo: Lo que se busca es la reducción progresiva de los registros pendientes, sincerando el estado situacional de la información registrada en el SIIT.

➤ **Revisión y normalización de la información registrada de los expedientes digitales en el SIIT**

Se efectúa la verificación sistemática de los registros contenidos en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), con la finalidad de realizar el seguimiento de la actualización correcta de los documentos que se emiten en el SIT, en los expedientes digitales.

Luego de la supervisión realizada se remite un documento formal a las Intendencias regionales, ILM y SDIE (DINI) del SIT, para conocimiento y adopción de medidas preventivas y correctivas para los casos en donde se haya evidenciado documentos no cargados al SIIT en los expedientes digitales, finalmente se remite un informe de resultado a la Superintendencia.

Objetivo: Garantizar la integridad y disponibilidad de la información en los expedientes digitales.

[a.3. Supervisar los informes de actuaciones inspectivas sobre accidentes mortales de las Intendencias Regionales, Intendencia de Lima Metropolitana y Subdirección de Intervenciones Especiales de la Dirección de Inteligencia Inspectiva](#)

Es un tipo de supervisión que se realiza a los informes de actuaciones inspectivas derivados de la investigación de accidentes mortales, con el objetivo de identificar las causas por las cuales se concluyó de esta manera y no en acta de infracción. En caso se identifiquen inconsistencias, se brindarán recomendaciones a las Intendencias Regionales e ILM, para que adopten las acciones preventivas y correctivas que corresponda.

De identificarse el incumplimiento de las reglas establecidas en el *Protocolo de investigación de Accidentes de trabajo mortales* y de la normativa pertinente, se emite un informe con la matriz de la revisión y evaluación correspondiente. Para ello se expide un documento formal de la supervisión, realizada a los informes de actuaciones inspectivas sobre accidentes mortales de las Intendencias Regionales, ILM y SDIE, dirigida a la Superintendencia y a las Intendencias Regionales e ILM de la SUNAFIL.

Objetivo: Identificar las falencias en el procedimiento de actuaciones inspectivas y establecer las recomendaciones, a fin de que se tomen las medidas preventivas para que se realice una adecuada calificación e investigación del accidente de trabajo, plasmando el resultado en el documento idóneo (Informe o Acta).

a.4. Supervisión de los resultados de la inspección del trabajo (resoluciones nulas, resoluciones de caducidad informes de actuaciones inspectivas, entre otros)

Este tipo de supervisión se lleva a cabo como resultado de la revisión periódica de expedientes, la ampliación de la evaluación a partir del seguimiento de los servidores de la DSEV denominados “sectoristas”, la revisión de cada IRE y los resultados de las inspecciones laborales realizadas por las Intendencias Regionales, la Intendencia de Lima Metropolitana y la Subdirección de Intervenciones Especiales. La información necesaria para este proceso se extrae del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), y su realización queda a elección de la Supervisión. Esta supervisión abarca los informes de actuaciones inspectivas, las resoluciones de segunda instancia que anulan sanciones, las resoluciones que declaran la caducidad del PAS, entre otros aspectos. Puede realizarse sobre el total de los documentos o mediante la selección de una muestra aleatoria.

Para determinar el tamaño de la muestra del total de expedientes a revisar, se utiliza la siguiente fórmula con un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95% (1.96):

$$\text{Muestra (n)} = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Donde:
n= tamaño de la muestra
N= tamaño de la población
e=margen de error 5%
 α =nivel de confianza del 95%

Para ello, se elabora un informe dirigido a la Superintendencia, el cual contiene los resultados cuantitativos y cualitativos de la supervisión realizada, dicho informe también es remitido a las Intendencias Regionales e ILM de la SUNAFIL.

Objetivo: Evidenciar la correcta aplicación de las normas en la prestación de los servicios de la inspección del trabajo, buscando no solo el cumplimiento de las metas institucionales, sino también la calidad de los productos.

a.5. Supervisión a las metas programadas del procedimiento administrativo sancionador

Este tipo de seguimiento consiste en el análisis del cumplimiento de las metas, plazos, nivel de ejecución, y la calidad normativa y documental del procedimiento administrativo sancionador a las Intendencias Regionales e ILM, por parte de la DSEV.

Dicha acción se realiza a partir de verificar el nivel del avance mensual de la meta programada en el PAS. Dicha información se basa en la data registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) que servirá para verificar los tiempos promedios óptimos que necesita un especialista para la proyección de las imputaciones de cargos, informes finales de instrucción, resoluciones de primera y segunda instancia.

A partir de la información y del análisis se generará un informe dirigido al Despacho de la Superintendencia el cual contiene los resultados cuantitativos y cualitativos del seguimiento realizado, dicho informe también es remitido a las Intendencias Regionales e ILM de la SUNAFIL.

Objetivo: Supervisar el cumplimiento de las metas en el PAS, asegurando un nivel de ejecución acorde con los tiempos promedio óptimos de producción y cumpliendo los plazos estipulados en la normativa vigente.

a.6. Supervisión a los Indicadores del SIT

Considerando el marco metodológico de la gestión por procesos¹⁶, cuyas fases son i) determinación de procesos, ii) seguimiento, medición y análisis de procesos y iii) mejora de procesos, la supervisión llevada a cabo por esta Dirección implica, inicialmente, la identificación de los principales procesos del Sistema de Inspección del Trabajo, bajo una lógica transversal de aplicación para las Intendencias Regionales, ILM, SDPA (DPPR) y SDIE (DINI) de la SUNAFIL.

GRÁFICO N° 4: PRINCIPALES PROCESOS DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO



Elaboración: DSEV.

A partir de esa información se realizó la construcción de indicadores para llevar a cabo el seguimiento, medición y análisis del proceso (supervisión). Esta acción está destinada a la recopilación de información, construcción de reportes y análisis semanal de indicadores de los principales procesos del Sistema de Inspección del Trabajo para el seguimiento de las Intendencias Regionales, ILM y SDIE encargadas del proceso inspectivo.

Dicha acción se realiza a partir de la información de principales indicadores del SIT, tanto de ejecución (producción) como de acciones en proceso, referida a los procedimientos que en algunos casos pueden encontrarse en calidad de “pendientes”. Dicha información se basa en datos remitidos por las Intendencias Regionales, ILM y DINI (SDIE), así como de la base de datos del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), fuente básica de información para la construcción de información de todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

La información en referencia considera cada uno de los cuatro (04) procesos mencionados en párrafos precedentes, logrando así identificar en cada una de las etapas, las acciones en proceso y las acciones desarrolladas o ejecutadas.

¹⁶Norma técnica N° 001-2018-SGP Norma técnica para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública, aprobada con Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP.

Cabe indicar que los resultados obtenidos son puestos en conocimiento de los gestores del Sistema de Inspección del Trabajo, llámense encargados de dirigir el proceso inspectivo en cada uno de sus ámbitos competenciales (Intendentes, Sub Intendentes de Sanción - SISA y Sub intendencias de Fiscalización e Instrucción - SIFN), a fin de que adopten las medidas de gestión que correspondan.

El siguiente cuadro muestra los momentos de la semana en los que se recopila la información de cada dependencia y de la remisión a los mismos de los resultados advertidos.

GRÁFICO N° 5: TEMPORALIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL SEGUIMIENTO SEMANAL

	Semana anterior					Semana actual				
	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie
corte de información										
Recopilación e información e las Intenencias Regionales, ILM, SDIE (DINI) y del SIT para la construcción del reporte de la matriz										
Remisión de la matriz a las Intenencias Regionales, ILM, SDIE (DINI) del SIT para la gestión del mismo										

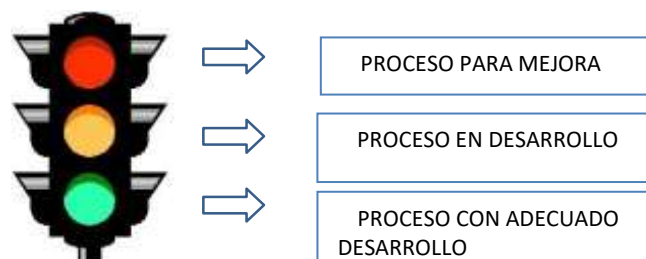
*Fecha de corte: viernes de la semana anterior.

Elaboración: DSEV.

A partir de la información del análisis semanal y las reuniones virtuales se generará un informe mensual con información cuantitativa y cualitativa de cada uno de los procesos inspectivos, referidos en el párrafo precedente.

En relación con lo explicado, cabe indicar que en el proceso de identificación de oportunidades de mejora de los procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, se están desarrollando mecanismos de medición, que ayudan a determinar el nivel de necesidad de mejora de un determinado proceso, tal como un catalizador de procesos, el cual permite determinar escalas de medición para cada uno de los procesos del SIT, de acuerdo al gráfico siguiente:

GRÁFICO N° 6: SEMAFORIZACIÓN DE NIVELES DE NECESIDAD DE MEJORA



Elaboración: DSEV

Resultado: Garantizar un seguimiento eficaz de los indicadores clave, que representen el estado situacional semanal del SIT en sus distintos procesos, estableciendo e implementando acciones correctivas pertinentes ante la identificación de evidencias de incumplimiento o desempeño inadecuado.

a.7. Supervisión de los resultados de los informes de supervisión

Esta acción es realizada respecto de los informes de supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) elaboradas como producto de las supervisiones realizadas a las Intendencias Regionales, ILM y SDIE, de acuerdo a la priorización que se haga de las mismas. Este monitoreo se efectúa a partir de las observaciones recogidas en los Informes de Supervisión la cual se contrasta con la información proporcionada por las Intendencias, sobre el cumplimiento de las recomendaciones. Dicho informe contiene información cuantitativa y cualitativa relacionada a la ejecución de las recomendaciones de los Informes Técnicos de Supervisión, realizados a cada dependencia supervisada.

Objetivo: Promover la mejora en los procesos de inspección laboral en las Intendencias, asegurando la implementación efectiva de las recomendaciones emitidas por la DSEV.

GRÁFICO N° 7: PROCESO DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LOS INFORMES DE SUPERVISIÓN



Elaboración: DSEV.

a.8. Supervisión de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo

Esta acción consiste en el análisis para corroborar la correcta asignación de órdenes y asistencias técnicas el cual parte de la información proveniente del SIIT. El cálculo se basa en la carga mensual asignada a cada inspector, a partir del valor que representa cada orden asignada según las variables del modelo de distribución de carga.

Para ello se elabora el informe dirigido a la Superintendencia, con copia a las Intendencias Regionales e ILM, el cual contiene los resultados cuantitativos y cualitativos de la distribución de carga al personal inspectivo.

Objetivo: Garantizar que el personal inspectivo de las Intendencias Regionales e ILM, llegue a un esfuerzo estandarizado, para el desarrollo adecuado, proporcional, razonable y equitativo de la función inspectiva.

a.9 Supervisión en el cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo

Esta actividad comprenderá los procesos de: i) Acciones previas, ii) Programación, iii) Actuaciones Inspectivas, iv) Fase Instructora y v) Fase Sancionadora. El análisis se realizará en base a la información del SIIT, para brindar listas detalladas de los registros de su competencia a las Intendencia Regionales e ILM, con la finalidad que prioricen dichos registros.

Se elaborará un informe dirigido a Superintendencia, con copia a las Intendencias Regionales, ILM y SDIE (DINI), el cual tendrá el análisis del cumplimiento de plazos en los procesos del SIT.

Objetivo: Verificar el cumplimiento de los plazos establecidos en el SIT, y como consecuencia de esta actividad identificar los factores que afectan la eficiencia de los procesos, lo que permitirá brindar la atención oportuna a los administrados.

b) EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

b.1. Evaluación los Planes Anuales Institucionales (PAIT y PLANAPP)

Esta acción trata sobre el análisis semestral del cumplimiento de metas y objetivos establecidos en el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) y Plan Anual de Prevención y Promoción (PLANAPP).

Se realiza a partir del análisis de la ejecución alcanzada semestralmente por las Intendencias Regionales, Intendencia de Lima Metropolitana, SDPA (Subdirección de Prevención y Asesoría) y DINI (Subdirección de Intervenciones Especiales), respecto de cada una de las metas definidas en los Planes, y para los indicadores de acuerdo a los objetivos de cada Plan. También, en ella se describen las dificultades y acciones o estrategias realizadas para el cumplimiento de metas; asimismo, refiere las recomendaciones pertinentes.

Se elabora un informe de evaluación por cada uno de los planes mencionados anteriormente, donde se incluye un análisis cuantitativo y cualitativo sobre el cumplimiento de metas y objetivos determinados en cada uno de los Planes, el cual es remitido al Despacho de la Superintendencia, con copia a las Direcciones de línea: Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) y Dirección de Prevención y Promoción (DPPR).

Objetivo: Conocer el estado situacional de la inspección del trabajo en las Intendencias Regionales, ILM, SDIE (DINI) y SDPA (DPPR), a través de la identificación de problemáticas en la ejecución que requieran adoptar medidas correctivas, u oportunidades de mejora a través de la réplica de estrategias aplicadas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

b.2. Evaluación de los instrumentos normativos

Esta acción está referida a la evaluación de los instrumentos normativos institucionales, como

lineamientos, protocolos y directivas, relacionados al SIT, teniendo como objetivo analizar su aplicación, vigencia y pertinencia, y, recomendar, de ser el caso, las modificaciones que correspondan.

Se elabora, como mínimo un informe de evaluación al año, cuando se estime pertinente, ante la necesidad de hacer alguna observación o planteamiento de mejora de los instrumentos normativos, el mismo que es remitido a la Superintendencia, con copia a las Direcciones de línea: Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) y Dirección de Prevención y Promoción (DPPR).

Objetivo: Buscar oportunidades de mejora para los operadores del SIT, asimismo que estén alineados a las modificaciones en la normativa laboral e inspección del trabajo.

b.3. Evaluación de la productividad en los procesos del SIT, en relación a la fuerza laboral

Este tipo de evaluación toma como referencia el reporte de personal que genera la Oficina de Recursos Humanos y la información registrada en el SIIT. Asimismo, este análisis comprende la evaluación de la relación entre fuerza laboral con las metas PAS, donde se identificarán los factores más resaltantes que afecten el cumplimiento de las metas.

Se elaborará un informe de análisis, dirigido a la Gerencia General y a la Oficina de Recursos Humanos, con copia a la Superintendencia.

Objetivo: Analizar los indicadores relacionados con los resultados obtenidos (metas) por el personal inspectivo y no inspectivo, que participan en los procesos del SIT en todas las Intendencias Regionales e ILM.

b.4. Evaluación del Plan Estratégico Institucional en el ámbito de las competencias de la Dirección de Supervisión y Evaluación - DSEV

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 vigente, describe tres (3) objetivos estratégicos institucionales, los cuales son: **i) OEI.01.** Fomentar la cultura de prevención eficaz y permanente para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los empleadores y las y los trabajadores, **ii) OEI.02.** Incrementar la vigilancia y exigencia oportuna del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en favor de las y los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y **iii) OEI.03.** Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional. Al respecto, los órganos y unidades orgánicas de la SUNAFIL desarrollan diversas acciones para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, que cuentan con indicadores de gestión por cada acción estratégica.

Es preciso señalar que el PEI vigente fue diseñado siguiendo las pautas de planeamiento institucional que dispone el CEPLAN, mediante el desarrollo del ciclo de planeamiento estratégico, que cuenta con tres fases relacionadas al análisis de la situación actual, análisis prospectivo y decisión estratégica, fases que dieron lugar a la aprobación del PEI.

En tal sentido, con la finalidad de identificar las medidas correctivas necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales se realizara la evaluación semestral y anual del PEI institucional en el ámbito de las competencias y funciones de la DSEV; todo ello, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto – OPP, como encargados de la evaluación integral del PEI a nivel institucional, sien que de esta manera se cumple con la cuarta fase del ciclo de planeamiento de Seguimiento y Evaluación.

Objetivo: Buscar oportunidades de mejora para los operadores del SIT, asimismo que estén alineados a las modificaciones en la Normativa laboral e Inspección del Trabajo.

[b.5. Evaluación de los informes en el marco del Decreto Supremo N° 008-2019-TR, que regula el funcionamiento de las Comisiones Regionales para la inspección del trabajo creadas por la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo](#)

Bajo los alcances de la Ley N° 30814, el artículo 6 precisa que, para coadyuvar en la inspección del trabajo, es necesario la instauración de una Comisión Regional para cada Intendencia, compuesta por el/la Intendente/a Regional a cargo, un representante del Gobierno Regional y un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.

Es así que, la comisión, cuando sesiona elabora informes una vez identificado el inconveniente en el SIT, estos informes se elaboran anualmente, y son remitidos por el presidente de cada Comisión Regional a la SUNAFIL antes del 1 de setiembre de cada año.

Sumado a ello, es importante resaltar que, dentro de las Comisiones Regionales, se llevan a cabo sesiones que permiten discutir, estudiar y evaluar las deficiencias que afectan el Sistema de Inspección del Trabajo. Estas sesiones se dan mínimamente, una vez en cada trimestre del año, y es convocado por el presidente de cada comisión, para llevarse a cabo de forma virtual o presencial.

En base a lo expuesto, se elabora un informe de evaluación al año, donde se incluye un análisis cuantitativo y cualitativo sobre planteamientos de mejora del SIT, el cual es remitido al Despacho de la Superintendencia, con copia a las Direcciones de línea: Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) y Dirección de Prevención y Promoción (DPPR).

Objetivo: Buscar analizar en el ámbito regional de cada Intendencia, la problemática del Sistema de Inspección del Trabajo. De modo que, se propongan recomendaciones y alternativas de solución, y así contribuir en la mejora del SIT.

[b.6. Evaluación de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo](#)

Esta evaluación semestral consiste en el análisis para corroborar la correcta asignación de órdenes y asistencias técnicas, que forma parte de la información proveniente del SIIT. El cálculo se basa en la carga mensual asignada a cada inspector, que se calcula a partir del valor que representa cada orden asignada según las variables del modelo de distribución de carga.

Asimismo, se realiza una evaluación de los principales factores que pueden estar provocando los niveles de asignación muy por debajo o excesivos del puntaje mensual planteado por la metodología de asignación de carga.

Para ello se elabora el informe dirigido a la Superintendencia, con copia a las Intendencias Regionales e ILM, el cual contiene los resultados cuantitativos y cualitativos de la distribución de carga al personal inspectivo.

Objetivo: Garantizar que el personal inspectivo de las Intendencias Regionales e ILM, llegue a un esfuerzo estandarizado por mes, para el desarrollo adecuado, proporcional, razonable y equitativo de la función inspectiva.

[b.7. Evaluación en el cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo](#)

Esta evaluación semestral comprenderá los procesos de: i) Acciones previas, ii) Programación, iii) Actuaciones Inspectivas, iv) Fase Instructora y v) Fase Sancionadora.

El análisis se realizará en base a la información del SIIT, para brindarles listas detalladas de los registros de su competencia a las Intendencia Regionales e ILM, con la finalidad que prioricen dichos registros. Luego de ello, se procesarán las respuestas y se verificará su atención. Adicionalmente, se elaborarán ratios estadísticas que permitirán hacer un análisis detallado de la atención de registros vencidos.

Se elaborará un informe dirigido a Superintendencia, con copia a las Intendencias Regionales, ILM y SDIE (DINI), el cual tendrá el análisis del cumplimiento de plazos en los procesos del SIT.

Objetivo: Verificar el cumplimiento de los plazos establecidos en el SIT, y como consecuencia de esta actividad identificar los factores que afectan la eficiencia de los procesos, lo que permitirá brindar la atención oportuna a los administrados.

CAPÍTULO IV: ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO, FINANCIAMIENTO Y SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y MONITOREO

4.1. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Actualmente la SUNAFIL cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 001-2025-SUNAFIL/CD, tiene como objetivo definir la estrategia institucional para alcanzar los objetivos de las políticas sectoriales, nacionales y multisectoriales; así como, contribuir al desarrollo propuesto en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.

Asimismo, el PEI 2025-2030 tiene como pilar fundamental fomentar una cultura de prevención del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad en el trabajo.

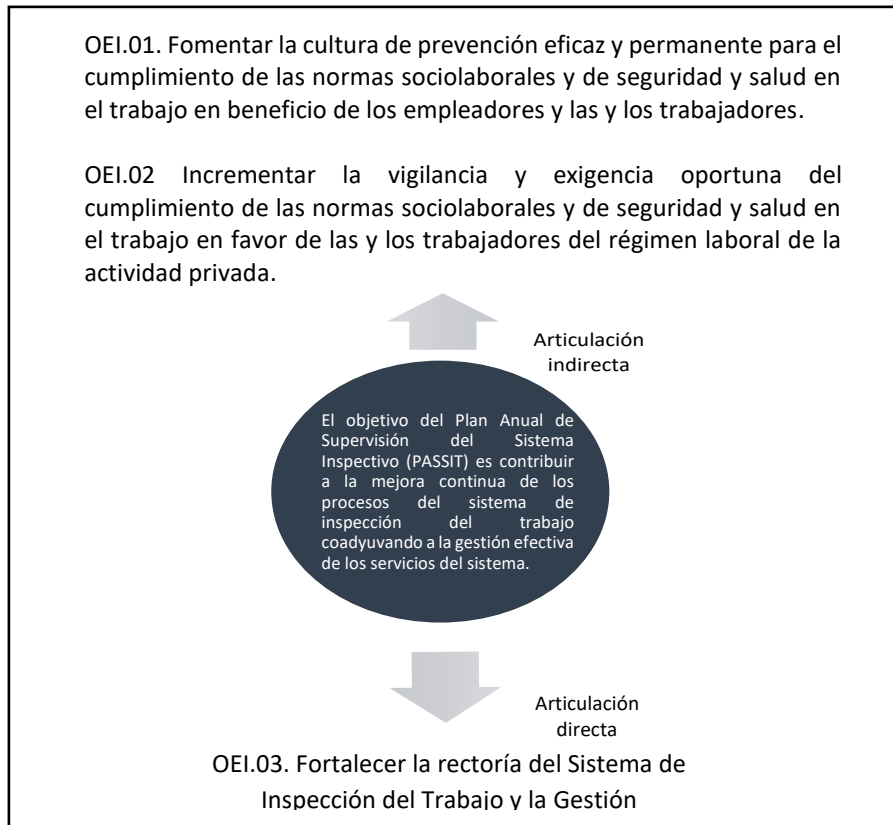
El PEI 2025-2030 de la SUNAFIL cuenta con tres objetivos estratégicos institucionales (OEI), para los cuales se establecen sus respectivos indicadores, logros esperados, responsables y fichas técnicas. Estos OEI definen los resultados iniciales que la SUNAFIL espera lograr en cumplimiento de sus funciones sustantivas y sus funciones de administración interna. Los tres (3) OEI se encuentran a nivel de resultados inicial en la cadena de resultados, y contribuyen al logro del primer objetivo y primera acción estratégica sectorial del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 48-2024-TR.

Los citados OEI son los siguientes:

- **OEI.01.** Fomentar la cultura de prevención eficaz y permanente para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los empleadores y las y los trabajadores
- **OEI.02.** Incrementar la vigilancia y exigencia oportuna del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en favor de las/los trabajadoras del régimen laboral de la actividad privada
- **OEI.03.** Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional

Al respecto, la OEI.03 cuenta con la Actividad Estratégica Institucional (AEI) AEI.03.02 “Supervisión y Evaluación del Sistema de Inspección del Trabajo de manera permanente en la entidad”, la misma que tiene como unidad orgánica responsable a la Dirección de Supervisión y Evaluación.

GRÁFICO N° 8: ARTICULACIÓN DEL PASSIT CON LOS OEI.



Elaboración: DSEV.

4.2. INDICADORES

Las estrategias establecidas en el PASSIT 2025 han sido diseñadas para el logro del objetivo principal, que se encuentra alineado al OEI.03 y la AEI.03.02 del PEI 2025-2030.

CUADRO N° 35: INDICADOR DEL PLAN ANUAL DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO - 2025

OEI	AEI	INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO
OEI.03. Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional.	AEI.03.02. Supervisión y evaluación del Sistema de Inspección del Trabajo de manera permanente en la entidad.	Porcentaje de las recomendaciones de las supervisiones del Sistema de Inspección del Trabajo implementadas.	Número de recomendaciones implementadas / Recomendaciones Emitidas.

Elaboración: DSEV.

4.3. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y METAS

En atención a las estrategias de supervisión, la DSEV realizará su labor en las veintiséis (26) regiones del país, que abarcará a todas las Intendencias Regionales e ILM, así como a la Subdirección de Intervenciones Especiales de la DINI en el año 2026. De la misma manera, lo que corresponde a la evaluación, se realiza en concordancia con los resultados del seguimiento

permanente sobre la ejecución de las metas programadas en los Planes Anuales Institucionales. Adicionalmente, se identifican los problemas y las buenas prácticas desarrolladas por las dependencias para el cumplimiento de sus objetivos.

A continuación, se detallan las metas por cada indicador de las acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Supervisión y Evaluación:

CUADRO N° 36: METAS E INDICADORES

N°	ACTIVIDADES	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META
1	Supervisión in situ y /o virtual a las Intendencias Regionales, ILM y la Subdirección de Intervenciones Especiales que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).	N° de informes de las supervisiones in situ y/o virtual realizadas.	Informe	62
2	Supervisión de la información registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT).	N° de informes respecto a la supervisión de la información registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT).	Informe	8
3	Supervisión de los informes de actuaciones inspectivas sobre accidentes mortales de las Intendencias Regionales, Intendencia de Lima Metropolitana y SDIE (DINI).	N° de informes de supervisión respecto de las inspecciones por accidente mortal que concluyeron en informes de actuaciones inspectivas.	Informe	6
4	Supervisión de los resultados de la inspección del trabajo (resoluciones nulas, resoluciones de caducidad, informes de actuaciones inspectivas, entre otros).	N° de informes de supervisión sobre los resultados de la inspección del trabajo.	Informe	3
5	Supervisión a las metas programadas del procedimiento administrativo sancionador.	N° de informes de supervisión respecto a las metas establecidas del PAS	Informe	6
6	Supervisión a los indicadores del SIT.	N° de informes de supervisión de los indicadores del SIT.	Informe	12
7	Supervisión de los resultados de los Informes de Supervisión.	N° de informes de supervisión respecto de las Intendencias Regionales e ILM.	Informe	62
8	Supervisión de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo.	N° de informes de supervisión de la aplicación de la metodología de asignación de carga	Informe	4
9	Supervisión del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo.	N° de informes de supervisión del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo	Informe	4
10	Evaluación de la productividad en los procesos del SIT, en relación a la fuerza laboral.	N° de informes de evaluación de la productividad en los procesos del SIT, en relación a la fuerza laboral	Informe	2
11	Evaluación de los Planes Anuales Institucionales (PAIT y PLANAPP).	N° de informes de evaluaciones realizadas a los Planes Institucionales: PAIT y PLANAPP.	Informe	4
12	Evaluación de los instrumentos normativos.	N° de informes de evaluación de los instrumentos institucionales.	Informe	1
13	Evaluación del Plan Estratégico Institucional en el ámbito de las competencias de la DSEV.	N° de informes de evaluación del Plan Estratégico Institucional en el ámbito de las competencias de la DSEV.	Informe	2
14	Evaluación de los informes en el marco del Decreto Supremo N° 008-2019-TR, que regula el funcionamiento de las comisiones regionales para la inspección del trabajo creadas por la Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.	N° de informes de evaluación de los informes en el marco del Decreto Supremo N° 008-2019-TR, que regula el funcionamiento de las comisiones regionales para la inspección del trabajo creadas por la Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.	Informe	1
15	Evaluación de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo.	N° de informes de evaluación de la aplicación de la metodología de asignación de carga	Informe	2
16	Evaluación del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo.	N° de informes de evaluación del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo	Informe	2

Elaboración: DSEV.

Los indicadores de estas actividades tienen como unidad de medida “Informes”, los cuales se elaboran según la programación establecida (Ver Anexo 1).

4.4. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Las acciones programadas en el presente Plan, serán implementadas con cargo a los recursos presupuestales asignados en el año 2026 a la Dirección de Supervisión y Evaluación, y a la Subdirección de Supervisión, vinculada a la actividad presupuestal Gestión del Programa.

4.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de Supervisión y Evaluación realizará las acciones de seguimiento constante del desempeño de los procesos del SIT, que permitirán advertir deficiencias y limitaciones en el cumplimiento de las metas y la normativa vigente; asimismo, realizará acciones de evaluación de los instrumentos de gestión Institucionales relacionadas al SIT, según la programación de las metas de las actividades descritas, los cuales serán informadas al Despacho de Superintendencia para su respectiva evaluación.

ANEXO

ANEXO 1: PROGRAMACIÓN DE METAS

N°	ACTIVIDADES		PROGRAMACIÓN												META
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	
1	Supervisión in situ y/o virtual a las IREs, ILM y la Sub Dirección de Intervenciones Especiales de la Dirección de Inteligencia Inspectiva que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).	Meta:	0	8	8	8	8	8	8	6	3	3	1	1	62
2	Supervisión de la información registrada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT).	Meta:	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8
3	Supervisión de los informes de Actuaciones Inspectivas sobre accidentes mortales de las Intendencias Regionales, Intendencia de Lima Metropolitana y Sub Dirección de Intervenciones Especiales de la Dirección de Inteligencia Inspectiva.	Meta:	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	6
4	Supervisión de los resultados de la inspección del trabajo (resoluciones nulas, resoluciones de caducidad informes de actuaciones inspectivas, entre otros).	Meta:	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	3
5	Supervisión a las metas programadas del procedimiento administrativo sancionador.	Meta:	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	6
6	Supervisión a los Indicadores del SIT.	Meta:	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	Supervisión de los resultados de los Informes de Supervisión.	Meta:	0	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	62
8	Supervisión de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo.	Meta:	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4
9	Supervisión del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo.	Meta:	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4
10	Evaluación los Planes Anuales Institucionales (PAIT y PLANAPP).	Meta:	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
11	Evaluación de los instrumentos normativos.	Meta:	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
12	Evaluación de la productividad en los procesos del SIT, en relación a la fuerza laboral.	Meta:	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
13	Evaluación del Plan Estratégico Institucional en el ámbito de las competencias de la Dirección de Supervisión y Evaluación - DSEV.	Meta:	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
14	Evaluación de los informes en el marco del Decreto Supremo N° 008-2019-TR, que regula el funcionamiento de las Comisiones Regionales para la inspección del trabajo creadas por la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.	Meta:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
15	Evaluación de la aplicación de la metodología de la distribución de la carga de trabajo al personal inspectivo.	Meta:	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
16	Evaluación del cumplimiento de plazos en el Sistema de Inspección del Trabajo.	Meta:	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
TOTAL			2	17	18	18	18	18	22	17	13	12	12	14	181

Elaboración: DSEV.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS NORMATIVOS ENTRE PROTOCOLOS, LINEAMIENTOS Y DIRECTIVAS QUE REGULAN EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

N°	TIPO DE DOCUMENTO	RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN	TÍTULO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	FECHA RESOLUCIÓN	INICIO DE VIGENCIA	ESTADO
1	Directiva	RS N° 002-2016-SUNAFIL	Pautas Para la Aplicación del Privilegio de la Prevención en la Programación de Operativos de Fiscalización y Acciones de Orientación.	2	08/01/2016	08/01/2016	Vigente
2	Directiva	RS N° 002-2016-SUNAFIL	Protocolo de Actuación Inspectiva Sobre el Registro de la Situación de los Trabajadores en el T-Registro.	2	08/01/2016	08/01/2016	Vigente
3	Directiva	RS N° 173-2019-SUNAFIL	Uso del Formato Único Para Remitir los Resultados de las Inspecciones del Trabajo.	2	24/05/2019	24/05/2019	Vigente
4	Directiva	RS N° 304-2019-SUNAFIL	Disposiciones Para la Presentación de Denuncias Laborales Virtuales.	2	09/10/2019	09/10/2019	Vigente
5	Directiva	RS N° 343-2019-SUNAFIL	Derechos de los Ciudadanos en el Sistema Inspectivo del Trabajo.	2	03/12/2019	03/12/2019	Vigente
6	Directiva	RS N° 216-2021-SUNAFIL	Directiva Sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva.	2	10/08/2021	12/08/2021	Vigente
7	Directiva	RSG N° 016-2016-SUNAFIL	Lineamientos Para la Organización de Eventos de Capacitación de Prevención y Asesoría Legal.	1	08/04/2016	08/04/2016	Vigente
8	Directiva	RS N° 186-2019-SUNAFIL	Reglas Generales Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2	04/06/2019	04/06/2019	Vigente
9	Protocolo	RS N° 064-2016-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Industrial.	1	20/05/2016	20/05/2016	Vigente
10	Protocolo	RS N° 071-2016-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad.	1	02/06/2016	02/06/2016	Vigente
11	Protocolo	RS N° 141-2016-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo Para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado.	1	12/12/2016	12/12/2016	Vigente
12	Directiva	RS N° 281-2019-SUNAFIL	Disposiciones Generales Para el Ejercicio de las Competencias de la SUNAFIL Respecto a las Actuaciones Inspectivas Fuera de los Límites Territorial de Destino.	3	11/09/2019	11/09/2019	Vigente
13	Protocolo	RS N° 202-2022-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar.	2	08/04/2022	10/04/2022	Vigente
14	Directiva	RS N° 190-2021-SUNAFIL	Directiva que Regula el Procedimiento Sancionador del Sistema De Inspección del Trabajo.	2	28/06/2021	30/06/2021	Vigente

N°	TIPO DE DOCUMENTO	RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN	TÍTULO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	FECHA RESOLUCIÓN	INICIO DE VIGENCIA	ESTADO
15	Directiva	RS N°419-2023-SUNAFIL	Directiva Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Construcción.	1	29/09/2023	01/10/2023	Vigente
16	Directiva	RS N° 204-2020-SUNAFIL	Servicios de Atención de Denuncias Laborales.	4	20/11/2020	22/11/2020	Vigente
17	Protocolo	RS N° 265-2017-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Subsector Minería.	1	29/12/2017	29/12/2017	Vigente
18	Directiva	RS N°236-2023-SUNAFIL	Directiva que Regula la Inspección del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil.	1	15/06/2023	15/06/2023	Vigente
19	Protocolo	RS N° 007-2018-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización Para la Formalización Laboral.	1	11/01/2018	11/01/2018	Vigente
20	Protocolo	RS N° 055-2018-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sub Sector Electricidad.	1	28/03/2018	28/03/2018	Vigente
21	Protocolo	RS N° 172-2019-SUNAFIL	Protocolo de Actuación del Modelo Estratégico de Fiscalización Laboral: Perú Formal Urbano.	2	24/05/2019	24/05/2019	Vigente
22	Protocolo	RS N° 071-2019-SUNAFIL	Protocolo de Actuación del Modelo Estratégico de Fiscalización Laboral: Perú Formal Rural.	1	07/02/2019	07/02/2019	Vigente
23	Protocolo	RS N° 153-2019-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Normas Sociolaborales en el Sector Construcción.	1	08/05/2019	08/05/2019	Vigente
24	Directiva	RS N° 166-2019-SUNAFIL	Evaluación y Calificación de los Informes Anuales de Auditoría del Sistema de Gestión y de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas del Sector Minero.	1	17/05/2019	17/05/2019	Vigente
25	Protocolo	RS N° 234-2019-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.	2	19/07/2019	19/07/2019	Vigente
26	Directiva	RS N° 181-2019-SUNAFIL	Directiva Para la Ejecución de Actividades Operativas de Asesoría en el Marco del Modelo Estratégico de Fiscalización Laboral: Perú Formal Urbano.	1	31/05/2019	31/05/2019	Vigente
27	Directiva	RS N° 182-2019-SUNAFIL	Directiva Para la Ejecución de Actividades Operativas de Asesoría en el Marco del Modelo Estratégico de Fiscalización Laboral: Perú Formal Rural.	1	31/05/2019	31/05/2019	Vigente

N°	TIPO DE DOCUMENTO	RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN	TÍTULO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	FECHA RESOLUCIÓN	INICIO DE VIGENCIA	ESTADO
28	Protocolo	RS N° 235-2019-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización del Cumplimiento de las Disposiciones Referentes a la Contratación de Trabajadores Extranjeros.	1	23/07/2019	23/07/2019	Vigente
29	Protocolo	RS N° 273-2019-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Acuicultura.	1	02/09/2019	02/09/2019	Vigente
30	Directiva	RS N° 140-2021-SUNAFIL	Disposiciones Sobre las Acciones de Asistencia Técnica en el Sistema de Inspección del Trabajo.	1	05/05/2021	08/05/2021	Vigente
31	Protocolo	RS N° 257-2022-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual.	2	12/05/2022	14/05/2022	Vigente
32	Protocolo	RS N° 249-2021-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Sociolaborales en el Sector Agrario.	2	29/09/2021	01/10/2021	Vigente
33	Protocolo	RS N° 250-2021-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario.	2	29/09/2021	01/10/2021	Vigente
34	Protocolo	RS N° 189-2021-SUNAFIL	Protocolo Sobre el Ejercicio de la Inspección del Trabajo, dentro del Marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las Graves Circunstancias que Afectan las Actividades Laborales y Económicas a Consecuencia del Coronavirus (COVID 19) en el Territorio Nacional.	3	28/06/2021	30/06/2021	Vigente
35	Protocolo	RS N° 096-2020-SUNAFIL	Protocolo Sobre la Realización de Acciones Preliminares y Actuaciones Inspectivas, Respecto a la Verificación de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece Medidas Complementarias para Mitigar los Efectos Económicos Causados a los Trabajadores y Empleadores ante el COVID-19.	3	24/06/2020	24/06/2020	Vigente
36	Directiva	RS N° 186-2020-SUNAFIL	Ejercicio de las Actuaciones Inspectivas de Investigación en Accidentes de Trabajo e Incidentes Peligrosos.	1	20/10/2020	22/10/2020	Vigente
37	Directiva	RS N° 074-2023-SUNAFIL	Directiva Sobre Verificación del Despido Arbitrario por Impedimento de Ingreso al Centro de Trabajo.	2	09/02/2023	11/02/2023	Vigente
38	Protocolo	RS N° 201-2021-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización Respecto de los Guías de Turismo.	1	16/07/2021	16/07/2021	Vigente
39	Directiva	RS N° 00061-2024-SUNAFIL	Directiva Para la Fiscalización en Materia de	1	20/02/2024	24/02/2024	Vigente

N°	TIPO DE DOCUMENTO	RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN	TÍTULO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	FECHA RESOLUCIÓN	INICIO DE VIGENCIA	ESTADO
			Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales.				
40	Protocolo	RS N° 438-2022-SUNAFIL	Protocolo de Fiscalización en Materia de Seguridad Social de la SUNAFIL.	1	07/09/2022	09/09/2022	Vigente
41	Protocolo	RS N° 428-2022-SUNAFIL	Protocolo Para la Fiscalización de la Tercerización Laboral.	1	22/08/2022	24/08/2022	Vigente
42	Lineamiento	RD N° 002-2023-SUNAFIL/DINI	Lineamiento de Competencia de la Inspección del Trabajo ante la Presunta Desnaturalización de la Relación Laboral a Consecuencia de Modalidades Contractuales de Índole Distinta a la Laboral.	1	18/01/2023	19/01/2023	Vigente
43	Lineamiento	RD N.° 073-2025-SUNAFIL/DINI	Versión 02 del Lineamiento N.° 002-2023-SUNAFIL/DINI, denominado "Lineamiento para la presentación y atención de consultas vinculadas a la inspección del trabajo por parte de los órganos de la SUNAFIL"	1	29/08/2025	29/08/2025	Vigente
44	Lineamiento	RD N° 023-2023-SUNAFIL/DINI	Lineamiento que Establece Criterios Para Contabilizar el Alta en el Registro de Trabajadores en la Planilla Electrónica a Consecuencia de las Actuaciones y/o Acciones de la Inspección del Trabajo.	1	17/04/2023	17/04/2023	Vigente
45	Lineamiento	RD N° 056-2023-SUNAFIL/DINI	Lineamiento Sobre la Notificación Administrativa Vía Casilla Electrónica en la SUNAFIL.	1	22/09/2023	22/09/2023	Vigente
46	Directiva	RS N° 105-2024-SUNAFIL	Directiva de Fiscalización Sobre el Cumplimiento de la Cuota de Empleo Para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado.	1	06/05/2024	08/05/2024	Vigente
47	Directiva	RS N° 173-2024-SUNAFIL	Directiva Para la Fiscalización del Cumplimiento de las Normas del Régimen Laboral del Artista, Intérprete y Ejecutante.	1	02/09/2024	04/09/2024	Vigente

Elaboración: DSEV.