

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



shutterstock.com · 1751145275

INDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
V.	BASE LEGAL	4
VI.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL.....	5
VII.	LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN DE BIENESTAR.....	10
VIII.	OBJETIVOS.....	10
IX.	LINEAS DE ACCIÓN	11
X.	FINANCIAMIENTO	16
XI.	ANEXO.....	16



I. PRESENTACIÓN

El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, es un organismo autónomo, creado constitucionalmente mediante la Ley N° 26497, con fecha 12 de julio de 1995.

La función principal del RENIEC es la identificación de los peruanos, otorga el documento nacional de identidad, registra hechos vitales: nacimientos, matrimonios, defunciones, divorcios y otros que modifican el estado civil. En procesos electorales su participación consiste en proporcionar el Padrón Electoral que será utilizado el día de las elecciones.

El Plan Estratégico Institucional 2021-2026 Ampliado del RENIEC, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 115-2023/JNAC/RENIEC constituye para el RENIEC el documento de gestión que contiene la declaración de política y misión institucional, así como los objetivos estratégicos institucionales y acciones estratégicas institucionales que se alcanzarán en el período señalado, orientando la asignación de recursos, las mismas que se convertirán en actividades operativas e inversiones que se ejecutarán, a través de la puesta en marcha de los Planes Operativos Institucionales financiados anualmente.

Uno de los objetivos estratégicos institucionales que orientarán la gestión del RENIEC es *Fortalecer la gestión institucional orientada a resultados (OEI.05) materializándose en acciones orientadas a implementar procesos con estándares de calidad para la prestación de servicios que fortalezcan a la institución*. En este contexto, el Plan de Bienestar Social del RENIEC contribuirá a estos fines como un instrumento de gestión interna importante al impulsar acciones que contribuyan al bienestar de los servidores/as, principal motor para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El marco normativo para que la entidad cuente con un Plan de Bienestar Social ha sido emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público peruano, a través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas” mediante la cual se establecen siete subsistemas, siendo uno de ellos el Subsistema “Gestión de relaciones humanas y sociales”, el cual contempla el proceso de Bienestar Social. Este proceso está definido como *“comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores/as civiles y el desarrollo de programas de bienestar...”*. Asimismo, la Directiva señalada dispone que uno de los productos esperados de este proceso es el Plan de Bienestar Social.

Por otro lado, el proceso de Bienestar Social está íntimamente ligado al de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que ambos orientan acciones al cumplimiento del principio de Prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que señala *“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores”*.

Por su parte, el Reglamento de Compensaciones de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece que las compensaciones no económicas, son el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

En ese sentido, el Plan de Bienestar Social 2024 del RENIEC, contribuirá con los objetivos institucionales de garantizar la sostenibilidad en la calidad del servicio a la ciudadanía, al ser una herramienta de gestión orientada al fortalecimiento del bienestar de los servidores/as, el pilar más importante de la entidad.

II. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social 2024, tiene alcance de aplicación para todas/os las/os Servidoras/es del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC.

III. RESPONSABLE

Oficina de Potencial Humano – Unidad de Capacitación y Desarrollo Humano

IV. MISIÓN INSTITUCIONAL

Registrar, actualizar y unificar la identificación y hechos vitales o actos relativos al estado civil de las personas; participar del sistema electoral; promover el uso de servicios digitales y brindar información confiable a entidades públicas y privadas con una atención multicanal de calidad y calidez, inclusiva, intensiva, en el uso de la tecnología y con personal calificado.

V. BASE LEGAL

- Ley N° 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
- Ley N° 26842. Ley General de Salud.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de Lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Resolución Jefatural N°86-2021/JNAC/RENIEC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del 05 de mayo 2021.
- Resolución Jefatural N° 115-2023/JNAC/RENIEC que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2021-2026 Ampliado del RENIEC.
- Resolución Secretarial N° 000046-2023/SGEN/RENIEC que aprobó la actualización del Reglamento Interno de Servidores/as Civiles - RIS del RENIEC.

VI. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL

La población de RENIEC a nivel nacional está conformada por 3,386 servidores/as distribuidos en las diversas regiones, así como en sedes operativas y administrativas.

6.1 DISTRIBUCIÓN POR GENERO: El RENIEC cuenta con un total de 3,386 servidores/as a nivel nacional de los cuales 1,789 son mujeres y 1,605 son varones. En base a ello, las mujeres representan un 53 %, mientras que los varones el 47%. Esto significa que el RENIEC cuenta con un mayor número de población femenina.

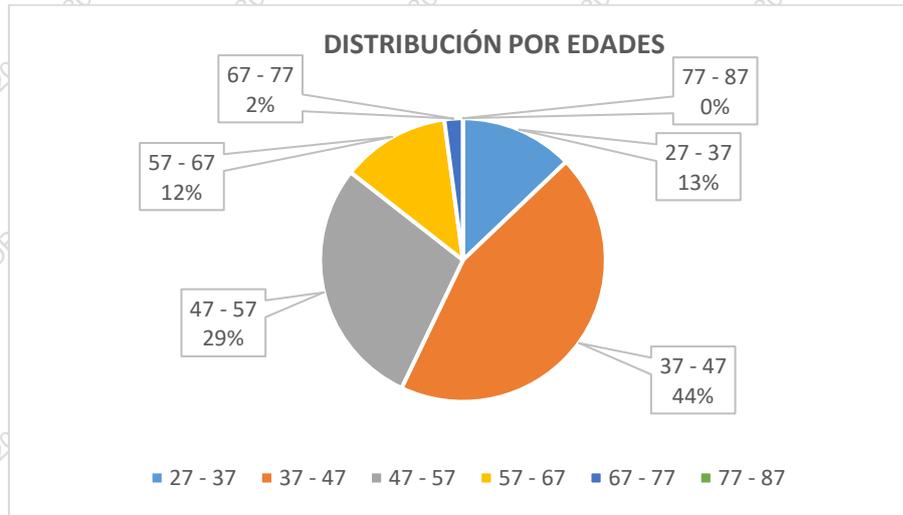


Fuente: UGP a diciembre 2023

6.2 DISTRIBUCIÓN POR GRUPO ETARIO

Del total de la población RENIEC de 3,386 a nivel nacional podemos observar que el 44% de los servidores/as se encuentra en el rango de 37-47 años, seguido por un 29% que representa a los servidores/as del rango 47-57 años; posteriormente con un 13% se aprecia a los servidores/as de edad 27-37; así también con un 12% se aprecia a los servidores/as en el rango de 57-67 años y finalmente con un 2% los servidores/as en el rango de 67-77 años.

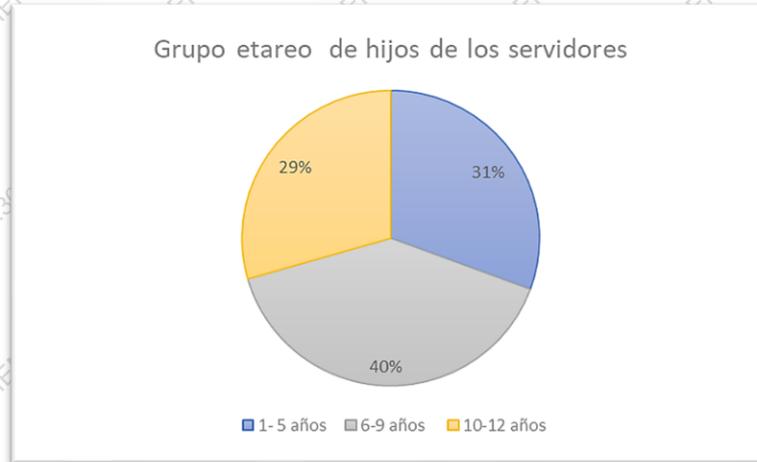
Podemos concluir que el RENIEC cuenta con un alto porcentaje de población adulta joven.



Fuente: UGP a diciembre 2023

6.3 GRUPO ETARIO DE HIJOS DE LOS SERVIDORES/AS

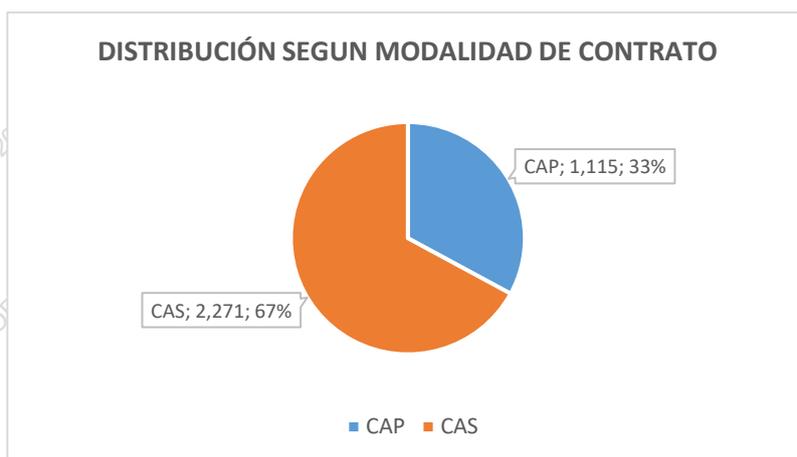
En cuanto a la edad de los hijos de las/los servidoras/es a nivel nacional se puede visualizar que un 40% corresponde a niños(as) del rango 6-9 años, seguido por un 31% en el rango de 1-5 años y finalmente con un 29% el rango de 10-12. De un total de 3,386 servidores/as/as.



Fuente: UGP diciembre 2023

6.4 POR MODALIDAD DE CONTRATO

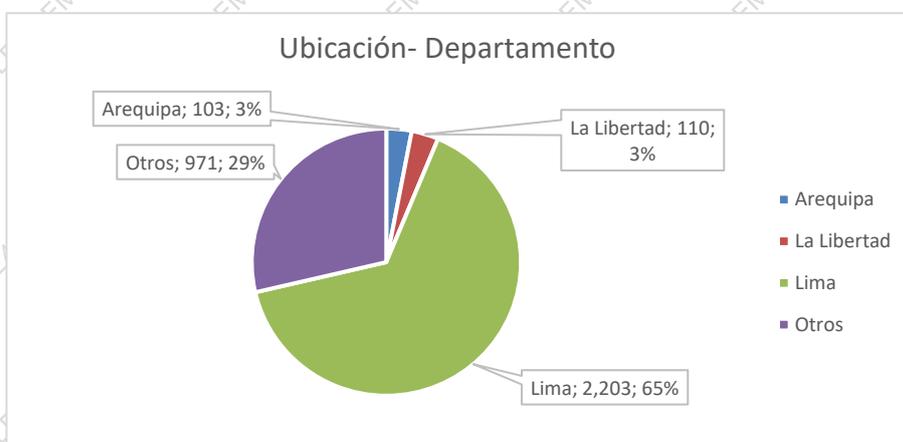
El RENIEC cuenta con 3,386 servidores/as al 2023. El 67%, labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 (Contrato Administrativo de Servicios) y el 33 % labora bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 (CAP).



Fuente: UGP a diciembre 2023

6.5 POR UBICACIÓN- DEPARTAMENTO

RENIEC tiene un total de 3,386 servidores/as a nivel nacional distribuidos en diversos departamentos, reflejando que la ciudad con mayor población laboral pertenece a la ciudad de Lima un total de 2,208 servidores/as lo que refleja un 65%, seguido por el departamento de la Libertad con un total de 110 servidores/as que reflejan un 3.0%, así también el departamento de Arequipa con 103 servidores/as representando un 3.0% del total de servidores/as. Cabe señalar que en el grupo otros, se ubican los departamentos que representan menos del 2% de la población RENIEC.



Fuente: UGP a diciembre 2023

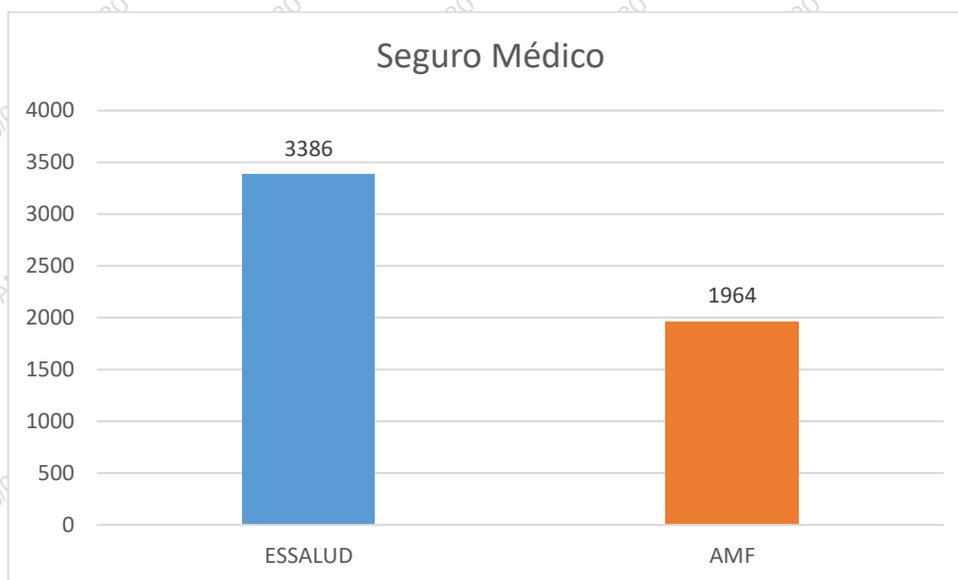
En el sector “otros” se agrupan los departamentos en detalle:

Departamento	# servidores/as	%
Amazonas	36	1.06%
Ancash	73	2.15%
Apurímac	26	0.77%
Ayacucho	60	1.77%
Cajamarca	68	2.00%
Callao	39	1.15%
Cusco	76	2.24%
Huancavelica	35	1.03%
Huánuco	58	1.71%
Ica	42	1.24%
Junín	67	1.98%
Lambayeque	54	1.59%
Loreto	55	1.62%
Madre de Dios	6	0.18%
Moquegua	7	0.24%
Pasco	13	0.38%
Piura	78	2.30%
Puno	62	1.83%
San Martín	56	1.65%
Tacna	15	0.44%
Tumbes	8	0.24%
Ucayali	36	1.06%

6.6 SALUD

6.6.1 Seguros de salud

El RENIEC cuenta con una población total de 3,386 servidores/as los cuales cuentan con el seguro de salud y prestación económica (ESSALUD). Asimismo, les brinda el beneficio de contar con un seguro de Asistencia Médica Familiar (AMF) a cargo de la empresa aseguradora RIMAC. En dicho seguro se encuentran afiliados 1,964 servidores/as a nivel nacional lo que representa el 58% de la población total.



Fuente: UCDH a diciembre 2023

Asimismo, el RENIEC cuenta con el Seguro de Vida Ley para sus servidores/as civiles bajo el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a lo normado por el Decreto Legislativo N° 688 y sus modificatorias y la Ley N° 30057 y su Reglamento.

6.6.2 Situación de Salud

El RENIEC cuenta con programas preventivos en relación al cuidado de la Salud de sus servidores/as, los cuales están enfocados en acciones preventivas para mitigar las enfermedades comunes que afectan el desarrollo de las actividades laborales.

Con relación a los servidores/as que presenta desmejora en su salud la UCDH-OPH registra, de manera oportuna, el documento de salud (descanso médico) llevando así el registro de las incidencias y días dejados de trabajar por los servidores/as, realizando el seguimiento respectivo. Asimismo, ejecuta acciones a través de actividades preventivas y de comunicación a fin de mitigarlos.

Las inasistencias al centro de labores conllevan el incumplimiento de los objetivos institucionales, afectando la producción por cada día dejado de laborar.

Es importante precisar que, El RENIEC asume el pago correspondiente a los 20 primeros días en el año de las inasistencias por descanso médico. Además, realiza un acompañamiento a los servidores/as que presenten subsidio, con la finalidad de agilizar sus trámites ante Essalud.

VII. LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN DE BIENESTAR

Plan Estratégico Institucional OEI 05 FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL ORIENTADA A RESULTADOS

El RENIEC busca automatizar sus procesos para consolidar su gestión por procesos y de la calidad, basados en una calidad regulatoria y simplificación administrativa. En ese sentido, continuará con la consolidación de sus sistemas administrativos reconociendo que un pilar fundamental para ello son sus colaboradores(as), quienes fortalecerán sus capacidades profesionales, promoviendo un entorno laboral favorable, en términos de las condiciones físicas y de clima laboral. Es esta orientación hacia las personas por la que la Unidad de Capacitación y Desarrollo Humano – UCDH propone, a través de este plan, acciones orientadas a implementar servicios y beneficios no económicos con estándares de calidad que fortalezcan a la institución.

VIII. OBJETIVOS

8.1 Objetivo general

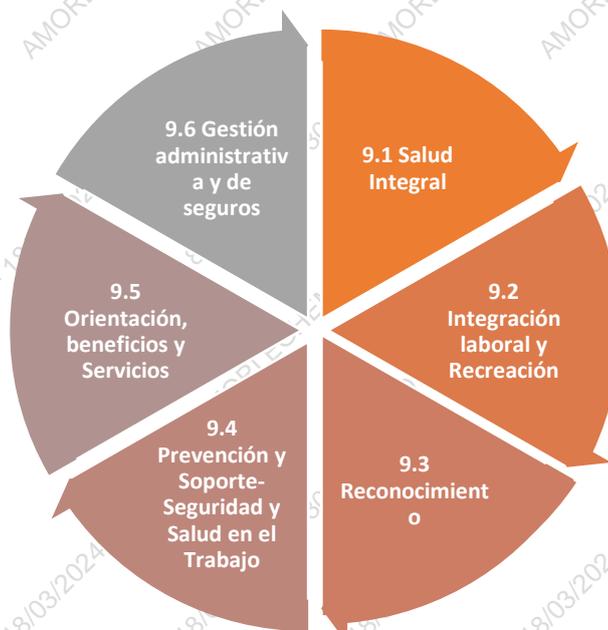
Generar cambios favorables entre los servidores/as a fin de optimizar la vida laboral a través de la implementación de actividades orientados a fortalecer el compromiso, motivación y la productividad, generando espacios que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar, sin dejar de lado la práctica de una vida saludable y de bienestar de personal.

8.2 Objetivos específicos

- 8.2.1 Fortalecer la cultura de prevención con un enfoque de salud integral del servidor como centro de la gestión de bienestar, a través de coordinaciones con instituciones públicas y privadas, mediante actividades de prevención y promoción de la salud.
- 8.2.2 Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.
- 8.2.3 Brindar una atención personalizada y administrativa a los servidores/as a fin de proveer de los requerimientos administrativos de los colaboradores y sus familiares con relación a los servicios sociales y los procedimientos relativos al bienestar institucional individual y colectivo.
- 8.2.4 Generar espacios de reconocimiento de los servidores/as para potenciar sus esfuerzos individuales y grupales con la finalidad de generar compromisos e identificación con la Institución.

IX. LINEAS DE ACCIÓN

Para el presente año 2024, desarrollaremos las siguientes líneas de acción, cuyo detalle se muestra en el Anexo del presente documento:



9.1 Salud Integral

Bajo un enfoque integral el programa a desarrollar se denomina “**RENIEC te quiere saludable**”, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es a través de la prevención en salud, tanto física como mental.

9.1.1 Salud Física

El objetivo de este componente es promover estilos de vida saludables a nivel nacional a través de información, promoción de la actividad física y la alimentación saludable.

9.1.2 Salud Mental

El objetivo que se proyecta lograr con este componente es mitigar riesgos en la salud mental y emocional de nuestras/os servidoras/es derivado de factores personales, familiares o laborales, asimismo realizar Webinar de bienestar emocional y sensibilización en el Día de la Salud Mental.

Línea de acción	Objetivo específico	Actividades	
Salud Integral	Fortalecer la cultura de prevención con un enfoque de salud integral del servidor como centro de la gestión de bienestar, a través de coordinaciones con instituciones públicas y privadas, mediante actividades de prevención y promoción de la salud.	RENIEC te quiere saludable	Realización de campañas y webinars preventivos de salud (oftalmológicas, vacunación, nutrición, etc.)
			Desarrollo de talleres de actividad física (horas de deporte)
			Desarrollo de competencias deportivas a nivel nacional
			Difusión de webinar de alimentación saludable
			Flyer informativo de Nutritips Saludables
			Difusión de campaña de sensibilización por el "Día Mundial de la Salud Mental"

9.2 Integración Laboral y Recreación: se desarrollará el programa “RENIEC celebra”

Con este componente se proyecta fortalecer la integración de las/os servidoras/es a través de actividades.

Así tenemos: celebración de fechas importantes y especiales como el día de la amistad, día de la mujer, día de la maternidad, día de la paternidad, fiestas patrias, canción criolla, día del niño, día de la familia, navidad, entre otras, enmarcado en nuestros lineamientos de gestión.

Línea de acción	Objetivo Específico	Actividades	
Integración laboral y Recreación	Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.	RENIEC Celebra	Semana de la amistad
			Mujeres que dejan huella
			Visitas recreativas-culturales, dirigidos a los hijos e hijas de nuestros servidores/as.
			Servidor/a que aporta y ayuda
			Celebramos la maternidad
			Celebramos la Paternidad
			Celebremos nuestra identidad: Peruanidad en RENIEC
			Aniversario Institucional
			Día de la Canción Criolla y Halloween: Jaranatón y Open House (niños con disfraces) Conociendo las instalaciones.
			Día del Niño
			Día de la Familia
Navidad en Familia: Concurso de Dibujo y Pintura / Concurso de Nacimientos Reciclados/visitas guiadas a las oficinas administrativas.			

9.3 Reconocimiento

El objetivo de este componente es motivar la competitividad y el compromiso de las/los servidoras/es, a través de incentivos simbólicos que premien comportamientos favorables a la cultura organizacional, o al buen clima laboral o, por logros destacados en sus funciones u otros que determine la entidad, teniendo establecidos actualmente los siguientes:

Línea de acción	Objetivo específico	Categorías	Actividades
Reconocimiento	Generar espacios de reconocimiento de los servidores/as para potenciar sus esfuerzos individuales y grupales con la finalidad de generar compromisos e identificación con la Institución.	Servidores/as/as que dejan Huella	Día del Servidor Público
		Una vida transformando vidas	Reconocimiento por trayectoria laboral "Celebrando el camino recorrido" - 25 o 30 años de servicio - Jubilación por límite de edad
		Servidores/as que dejan Huellas	Reconocimiento al Servidor en cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública
		Gestores de Sistema de Control Interno	Reconocimiento al servidor por el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación ante la evaluación del Sistema de Control Interno
		Servidores/as que dejan Huellas	Reconocimiento de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral
			Reconocimiento a la promoción de una cultura de integridad
Reconocimiento de Buenas Prácticas de Gestión Pública			

9.4 Prevención y soporte – Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo de esta línea es contribuir en el cumplimiento del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control como complemento de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las acciones que se llevarán a cabo en esta línea serán preventivas y de soporte.

Línea de acción	Objetivo específico	Actividades	
Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecer la cultura de prevención con un enfoque de salud integral del servidor como centro de la gestión de bienestar, a través de coordinaciones con instituciones públicas y privadas, mediante actividades de prevención y promoción de la salud.	Prevención	Desarrollo de Talleres físicos: Pausas activas, Risoterapia y bailoterapia
			Chequeo preventivo anual "La prevención es la mejor inversión" - ESSALUD
			Campañas de vacunación, de acorde a la normativa vigente MINSA
			Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Soporte	Capacitación sobre Teletrabajo

9.5 Orientación, beneficios y servicios

9.5.1 Beneficios

El objetivo es propiciar la búsqueda constante de alianzas y/o convenios que beneficien el/la servidor/a y su familia.

Los convenios o alianzas estarán dirigidos a acercar beneficios para servicios recreativos, culturales, deportivos, productos de primera necesidad, entre otros.

9.5.2 Servicios

Este componente tiene como objetivo, supervisar el alcance efectivo de los servicios que otorga la entidad a él/a servidor/a.

Entre los servicios que la entidad pone a disposición de sus servidoras/es tenemos: Lactario Institucional y Médico en Sede.

9.5.3 Orientación y soporte socio-laboral

En esta línea de acción se plantean actividades dirigidas a la orientación socio-laboral a través de la absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y beneficios otorgados por la entidad; así como el seguimiento e intervención en casos sociales.

Línea de acción	Objetivo específico	Actividades	
Orientación, Beneficios y Servicios	Brindar orientación sobre la seguridad social y los seguros particulares, seguimientos de estados de salud y apoyo a los/las servidores/as y/o a su familia en caso de fallecimiento, enfermedad grave, entre otros.	Beneficios	Promoción y difusión de convenio con Entidades Financieras para préstamos por descuento por planilla.
			Promover Alianzas con Entidades (culturales, entretenimiento, asistenciales, recreativos y de seguros)
			Feria presencial: impulsar y motivar a los pequeños emprendedores para dar a conocer sus productos.
		Servicios	Promoción y sensibilización de la lactancia materna "Yo le doy lo mejor de mi"
			Supervisión del Servicio de Médico en Sede/Tópicos
		Orientación, seguimiento de casos y atenciones	Orientación socio-laboral a través de la absolución de consultas individuales relacionadas a gestiones y beneficios.
			Atención (obsequio) a recién nacido del servidor/a- Bienvenido RENIEC
			Visitas de orientación: Oficinas Registrales y Oficinas Regionales
			Atención y seguimiento de casos sociales.
			Acompañamiento a la familia por defunción de servidores/as y protocolo por defunción

9.6 Gestión Administrativa y de Seguros

El objetivo de esta línea de acción es brindar el acompañamiento al servidor/a frente a situaciones de deterioro de su salud brindando orientación y soporte con entidades de atención médica (Clínicas y/u Hospitales) y de ser necesario gestiones ante ellas.

La colaboración entre entidades públicas y/o privadas, se orienta a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano.

Los seguros que brinda la entidad son: Seguro médico por EsSalud, Póliza de Vida Ley, Programa de Seguro Médico y Seguro de Asistencia Médica - FOLA.

LINEA DE ACCIÓN	Objetivo específico	ACTIVIDADES	
Gestión administrativa y de seguros	Brindar orientación sobre la seguridad social y los seguros particulares, seguimientos de estados de salud y apoyo a los/las servidores/as y/o a su familia en caso de fallecimiento, enfermedad grave, entre otros.	Gestión de seguros	Gestión en EsSalud (validaciones y subsidios)
			Orientación y gestión de Programas de Salud (administración de afiliaciones, exclusiones, facturación, etc.)
			Orientación e información sobre cobertura de latencia a servidores/as cesados
		Gestión Administrativa (cumplimiento de obligaciones)	Orientar y gestionar Licencias remuneradas (Maternidad, paternidad, enfermedad grave y/o fallecimiento de familiar directo y otras)
		Desarrollar instructivo virtual, para que el servidor pueda ingresar sus descansos médicos.	
		Registro de descansos médicos en el Sistema Integrado Administrativo	

X. FINANCIAMIENTO

Las actividades contenidas en el presente Plan podrán ser financiadas con recursos de RENIEC, en el marco de la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal para el año 2024.

XI. ANEXO

- Se adjunta Cronograma y Presupuesto del Plan de Bienestar Social 2024 – RENIEC