



Universidad César Vallejo

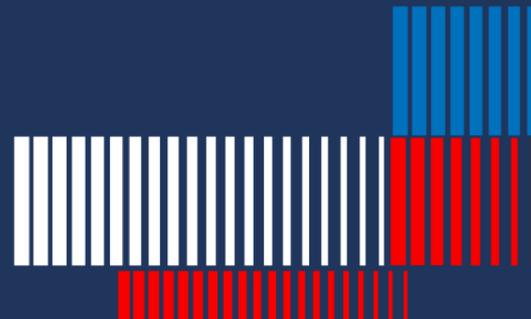
# Proyecto de Responsabilidad Social: Liga Peruana de Lucha contra el Cáncer de Trujillo

30  
años

Licenciada por  
SUNEDU  
para que puedas  
salir adelante

## MAESTRANTES:

BALLARDO MENDOZA, VALERIA  
MOSCOL LÓPEZ, REBECA  
NODRE CULQUI, KERLY  
VENEGAS LARREA, SUSANA



LIGA  
CONTRA  
el CÁNCER  
TRUJILLO

La Liga Peruana de Lucha Contra el Cáncer de Trujillo es una asociación de derecho privado sin fines de lucro, que tiene el propósito de aunar voluntades y recursos para destinarlos a la lucha contra el cáncer, teniendo como objetivos fundamentales la educación para la prevención y el diagnóstico precoz de esta enfermedad.

Por Resolución de Intendencia N° 0690050004297/SUNAT, es reconocida como una Entidad Perceptora de donaciones, además, está inscrita en el “Registro de Instituciones Privadas sin fines de lucro, receptora de donaciones de carácter asistencial o educacional provenientes del exterior” mediante R.D. N° 004-2017/ APCI-DOC.

La forma de trabajo que desarrolla la institución se caracteriza por la transparencia y responsabilidad de sus Órganos de Gobierno, en las actividades que realiza, en su financiación e inversión y en el cumplimiento de las obligaciones legales.



Somos una asociación privada de carácter benéfico-social dedicada a la prevención de cáncer: promoviendo la motivación y la toma de conciencia de la población, con charlas educativas y otros medios de difusión, con atenciones médicas y campañas masivas en la periferia.



Universidad César Vallejo



Ser líderes en la prevención del cancer, logrando disminuir la incidencia y mortalidad en nuestra región, con profesionales especializados y equipos de alta tecnología.

La Liga Peruana de Lucha Contra el Cáncer de Trujillo realiza acciones de bien social, educando a la población en la prevención de esta enfermedad a través de campañas de despistaje de todo tipo cáncer y charlas informativas. Al ser una organización sin fines de lucro, las atenciones médicas poseen costos bajos, sin embargo, el personal médico es especializado y reconocido por su alta preparación en el tratamiento del cáncer.

Por tanto, es necesario desarrollar un plan de responsabilidad social proyectado a salvaguardar el bienestar del personal de la institución, poniendo énfasis en la salud de los trabajadores y sus familias, de esta manera se reflejará el compromiso que la organización posee con sus colaboradores, que a la vez redundará en la satisfacción y seguridad de sus familias.

## POBLACIÓN

Actualmente en la Liga Peruana de Lucha Contra el Cáncer de Trujillo se identifican 16 colaboradores como personal de planta y 23 profesionales que forman parte del personal que brinda la atención médica.

## VALORES



**RUBRO**

La entidad brinda servicios en salud relacionados a la prevención y despistaje de cáncer, tales como:

 Ginecología

 Gastroenterolog

 Dermatología

 Medicina Genera

 Urología

 Oncología

 Ecografía

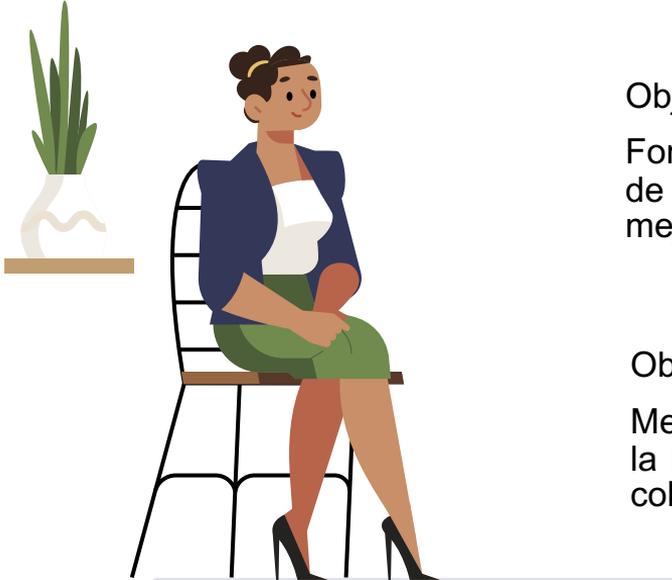
 Radiografía

 Laboratorio

 Cirugía Menor

### Objetivos Institucionales

Diseñar un plan de bienestar laboral de salud física y emocional, en el mes de julio del 2022, que permita incrementar el nivel de satisfacción en los colaboradores de la LPLCCT.



### Objetivos Pedagógicos

Fomentar hábitos en los colaboradores que les permitan gozar de una buena salud física y emocional que se refleje en la mejora del desempeño de sus labores, el mes de julio del 2022.

### Objetivos Administrativos

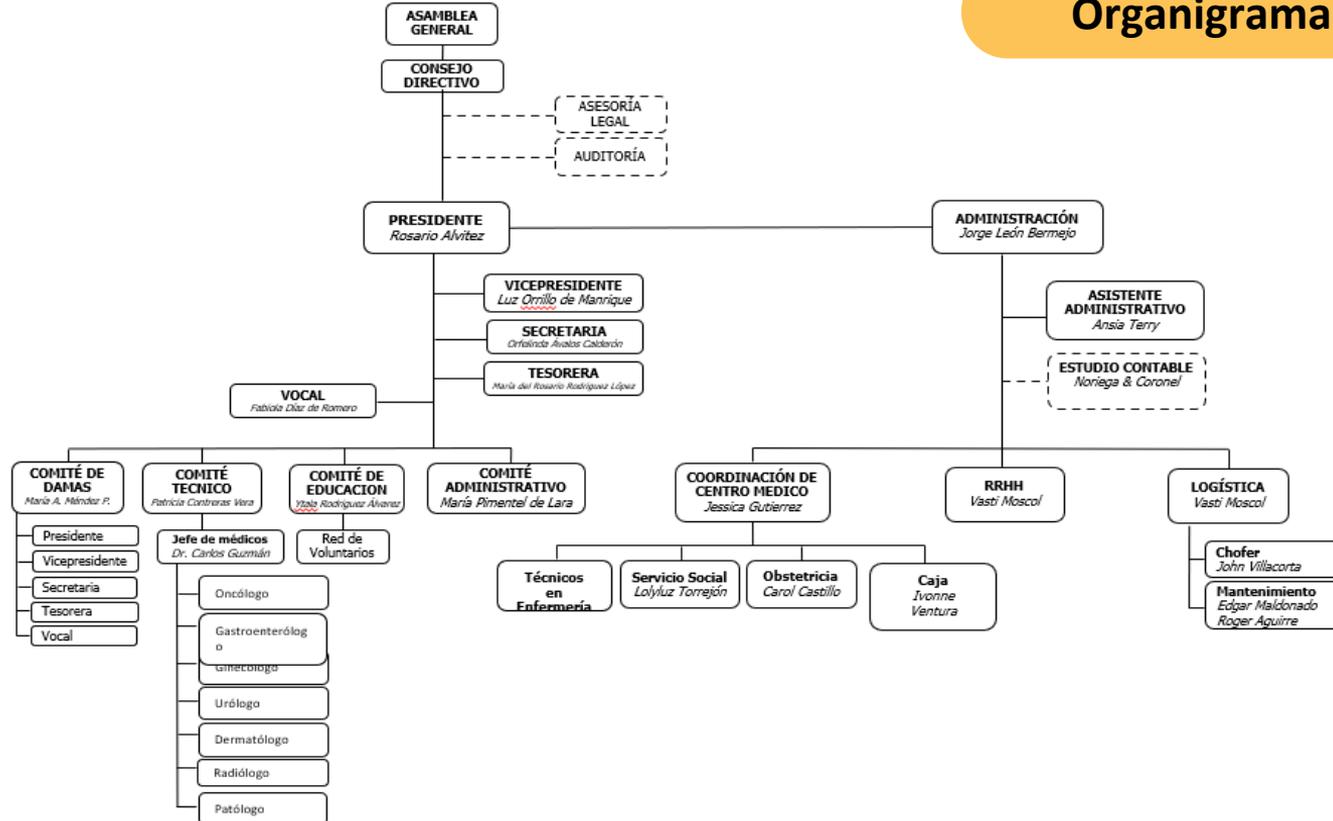
Mejorar significativamente la atención en los servicios que ofrece la LPLCCT mediante el buen desempeño y compromiso de los colaboradores de la LPLCCT, durante el mes de julio del 2022.



**Nombre**

**“Liga Peruana de Lucha contra el  
Cáncer de Trujillo”.**

## Organigrama





## OBJETIVO GENERAL

Lograr que el 100% del personal de la LPLCCT plantee metas laborales a lograr en el presente año.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Guiar al personal de la LPLCCT a identificar su realidad actual en su entorno laboral.
- Conducir al personal de la LPLCCT a la elección de opciones para lograr las metas.
- Establecer compromisos por parte del personal de la LPLCCT para alcanzar las metas propuestas.



Actividades

- Participación en un plan de coaching 1 vez por semana.

Integración de equipos de trabajo por medio de herramientas de comunicación interna.

- Atención psicológica gratuita.

- Consejería y asesoría familiar.



## PREMISAS BÁSICAS

Según los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la entidad se ha podido evidenciar la carencia de algunos beneficios dentro de la organización asimismo, los entrevistados manifiestan, que necesitan más comunicación entre ellos, que existen jornadas de trabajo prolongadas, horarios de trabajo poco flexibles, escasa participación en la toma de decisiones y la falta de cohesión de algunos colaboradores en los equipos.

Frente a esta realidad se ha planificado la realización de un proyecto de responsabilidad social con el objetivo de incentivar al personal con vocación y motivación, logrando así que el 100% del personal de la LPLCCT plantee metas laborales a lograr en el presente año. Asimismo, el presente trabajo sigue las pautas metodológicas del modelo de GROW para la definición de metas u objetivos.

Actividad	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<u>Consulta médicas gratuitas</u>	x	x	x	x	x	x
Acompañamiento y asesoría médica en tratamientos oncológicos	x	X				
Descuentos del 20% en medicamentos de la farmacia de la institución	x		x		x	
Atención en fisioterapia gratuita	x					

Acceso a 15 minutos diarios de ejercicios	x	x			x	x	
Asesoría nutricional	x						
Atención odontológica	x						
Jornada deportiva familiar	x						
Plan de coaching	x						
Integración de equipos de trabajo por medio de herramientas de comunicación interna.	x	x	x	x	x	x	x
Atención psicológica gratuita.	x		x			x	
Consejería y asesoría familiar.	x		x			x	



## DEFINICION GROW

Lograr que los colaboradores de la LPLCCT, logren un adecuado nivel de satisfacción personal y laboral que les permita poder desenvolverse con más eficacia que antes.

- Posibilidad de no aprobación del plan por la oficina de Recursos Humanos.
- Detectar problemas de mayor magnitud en alguno de los colaboradores.
- No disposición de los colaboradores a participación de estrategias.

Se determina según el método de la observación y estudios previamente analizados por el área de recursos humanos de la LPLCCT que sus colaboradores, no se encuentran laborando con un adecuado porcentaje de satisfacción.



## CIRCULO DE LA MOTIVACION

**Excursiones corporativas:** Se programarán actividades en grupo realizadas fuera de la oficina y mediante estas puedan conocerse mejor, mostrar destreza y compañerismo grupal.

**Flexibilidad en el horario:** Plantearemos que lo trabajadores puedan tener los horarios flexibles de acuerdo a las actividades que se presenten, así podrán realizar sus labores con más calma y mejor comprensión.

**Reconocimientos:** En las ceremonias y/o periódico mural de la institución se premiará al trabajador del mes que haya destacado en cualquier labor encomendada.



## CONCLUSIONES

El personal de LPLCCT, no se encuentra motivado al 100 %, lo que no permite plantear metas laborales y personales, que perjudican su estabilidad en la organización.

El personal de LPLCCT tiene la iniciativa y la disposición de ser parte de un plan de coaching que le permita mejorar su rendimiento laboral.

Según método DAFO se logró conocer variables internas y externas de cada colaborador, lo que permitió realizar estrategias al plan de acción.

Según las entrevistas de coaching enfocadas a la reflexión que se realizaron a las diversas áreas, ha sido posible enfocar metas por cada área u oficina.

GRACIAS

