POLÍTICA BIENESTAR

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el trabajo ocupa gran parte de la vida de las personas y se constituye en uno de los principales ejes de identidad individual. Como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), “es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos”.

Por este mismo motivo, los espacios laborales son centros de socialización donde se crean relaciones cercanas, afectos, costumbres y significados, como en cualquier otra comunidad. La calidad de vida, entonces, se encuentra asociada fuertemente a las condiciones y situaciones que se presentan. La preocupación por colaboradores por sus derechos y su realización, es la principal justificación para la ejecución de políticas y programas de bienestar laboral.

Por lo que el objetivo principal de Fibra Shop es la calidad de vida en el trabajo y debe considerarse como una filosofía de gestión que “al mejorar la dignidad del empleado, posibilitar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, incide directamente y de forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

Mejorar las condiciones de bienestar laboral de los colaboradores de FibraShop, promoviendo su desarrollo personal, laboral y social.

II. POLÍTICA

A) PRINCIPIOS

Nuestro compromiso en **FibraShop** hacia bienestar laboral se basa en los siguientes:

1. Elevar la calidad de vida laboral, promoviendo mejoras en el clima organizacional, fortaleciendo la cultura de servicio y previendo mecanismos para facilitar la adaptación a los cambios internos.

2. Fortalecer las medidas orientadas al mantenimiento de la seguridad y la salud del colaborador promoviendo el desarrollo de espacios y ambientes laborales adecuados.

3. Incentivar la implementación de actividades de preparación para la jubilación de los trabajadores y trabajadoras.

4. Desarrollar estrategias que fomenten la motivación de los colaboradores, alentando el reconocimiento de los desempeños.

5. Optimizar el proceso de capacitación, de modo que responda a las necesidades institucionales y de colaboradores, mejorando continuamente su desempeño y la calidad de los servicios prestados.

B) RESPONSABILIDADES

El Consejo de Administración tiene la tarea de proporcionar los recursos apropiados para implantar esta política y asegurar que es adecuadamente comunicada y difundida.

El Consejo, conformado por los líderes de RRHH de todas áreas geográficas, tienen la responsabilidad de implementación de los objetivos de esta política en toda la compañía y de promover su revisión y actualización.

Bajo esta política todos los empleados adquieren la responsabilidad individual de seguir procedimientos que se establezcan al efecto de garantizar la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y bienestar laboral.

1. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

DOCUMENTOS	CÓDIGO
Informe Anual de Sustentabilidad	IAS

2. REGISTROS:

REGISTROS	TIEMPO DE CONSERVACIÓN	RESPONSABLE DE CONSERVARLO	CÓDIGO DE REGISTRO
FSIntranet	Indefinido	Gerencia de sistemas	No aplica

3. CAMBIOS DE ESTA VERSIÓN:

NÚMERO DE VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIO
1	Enero 2022	No aplica

Fecha de autorización:

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Miriam Reyes Sánchez	C.P Irvin Garcia Millán	Act. Gabriel Ramírez Fernández
Control Interno	Subdirector de Contraloría	Director de Finanzas