

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

En cumplimiento de nuestro compromiso con la transparencia que orienta nuestras acciones, en esta sección ofrecemos información detallada sobre diversos aspectos relacionados con la gestión del Área de Desarrollo de Talento Humano de la Corporación Arrocera Nacional. Nuestro objetivo es garantizar que el público tenga acceso a los datos que respaldan y fundamentan nuestras acciones en este ámbito.

Ajuste salarial por costo de vida.

En cumplimiento de la Ley N.º 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y en concordancia con las disposiciones relativas a la Regla Fiscal establecidas en el artículo 13, inciso c, los salarios de los funcionarios de la Corporación permanecen sin modificaciones desde el período 2021.

Manual de Perfiles de puestos.

La Corporación dispone de un Manual Descriptivo de Puestos, aprobado por la Junta Directiva mediante el oficio DFA.039 del 9 de mayo de 2012. Este documento constituye una herramienta clave para la gestión organizacional, ya que describe las funciones, responsabilidades y competencias requeridas para cada puesto dentro de la institución. Actualmente, el manual está disponible en el Sistema de Gestión de Calidad y se mantiene en un proceso continuo de actualización. Estas modificaciones responden tanto a las necesidades derivadas de los procesos de reclutamiento y selección como al cumplimiento de los estándares exigidos por la Norma INTE-ISO-IEC-17025 vigente, lo que garantiza la alineación con la mejora continua de los servicios ofrecidos por la Corporación.

Capacitaciones.

Los funcionarios de la Corporación reciben actualizaciones constantes en sus áreas de especialización a través de capacitaciones realizadas tanto a nivel interno como externo. Estas actividades formativas buscan fortalecer sus competencias y asegurar que estén alineados con las mejores prácticas y tendencias del sector. Durante el periodo 2024, el personal participó en aproximadamente 26 actividades de capacitación, impartidas por expertos y especialistas en diversos temas relevantes.

Estas actualizaciones incluyeron temas como:

- Protección de denunciantes y testigos de actos de corrupción.
- Programa Ejecutivo de Derecho Laboral y Gestión Humana.
- Prevención de accidentes en la empresa.
- LXVI Reunión Anual del Programa Cooperativo Centroamericano para el mejoramiento de Cultivos y Animales.
- Procedimiento PG-9: Gestión de acciones correctivas, riesgos y oportunidades.
- 11.º Congreso Internacional de Información Financiera.
- Construcción de indicadores.
- Reajuste y revisión de precios en contratos administrativos.
- Pliego de condiciones en la contratación pública.
- Máster en PBI.
- Manejo de procesos de inspección: CCSS y MTSS.
- Riesgos del trabajo.
- Determinación de intervalos de calibración.

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

V Congreso en Economía Agrícola y Agronegocios.
Jornada V de Auditoría Interna.
Curso Internacional de Agroecología.
Normas globales de auditoría interna.
11.ª Jornada de Actualización Tributaria.
Tecnologías digitales aplicadas al sector agropecuario y agroindustrial.
Código de ética y política de calidad e imparcialidad.
Nuevas reglas de incapacidad y licencias.
Creación de soluciones de negocio con Power Apps (Tec-1).

Contribuyendo al desarrollo profesional de los funcionarios y al fortalecimiento de la eficiencia operativa de la Corporación.

Incapacidades.

Durante el periodo 2024, se registraron un total de 14 incapacidades, las cuales fueron emitidas por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). De estas, una correspondió a una licencia por maternidad, cumpliendo con los requisitos establecidos por la normativa vigente. Estas incapacidades reflejan las necesidades de atención médica y bienestar de los funcionarios, y son gestionadas conforme a las disposiciones legales para garantizar la cobertura adecuada y la protección de los derechos laborales.

Vacaciones.

A diciembre de 2024, de los 41 funcionarios activos de la Corporación, ninguno (0%) tiene un saldo superior a los 30 días de vacaciones disponibles. Esto refleja una adecuada gestión del tiempo de descanso y la planificación de ausencias, asegurando que los recursos humanos estén distribuidos de manera eficiente y equilibrada a lo largo del año. La Corporación promueve el uso adecuado de los días de vacaciones para el bienestar de sus funcionarios, cumpliendo con las normativas laborales vigentes.

Evaluación del Desempeño de los Funcionarios.

De acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño implementado en la Corporación, durante el periodo 2024 se evaluó al 100% del personal activo. Este proceso de evaluación es una herramienta clave para medir el rendimiento individual de los funcionarios e identificar áreas de mejora.

Plazas Disponibles.

En cuanto a la ocupación de plazas, la Corporación Arrocera Nacional cuenta con un total de 42 plazas activas. Para el segundo semestre de 2024, una de estas plazas se encuentra vacante. La vacante será cubierta conforme a los procedimientos establecidos, garantizando que las necesidades operativas sean atendidas de manera oportuna.