

## Remuneraciones en el agro: Revisión para un Gerente Agrícola en el sector frutícola Chileno.

De acuerdo con Page Executive International, empresa líder en reclutamiento y selección profesional, en su estudio anual de remuneraciones 2022, indica que no solo las remuneraciones son importantes para garantizar un buen desempeño y ambiente laboral, sino que actualmente se deben implementar nuevas estrategias para retener talentos de cargos ejecutivos, convirtiéndose éstas en el nuevo estándar para las organizaciones. “Las empresas tienen que evolucionar a la misma velocidad que evolucionan las expectativas y necesidades de las personas. En el pasado, los profesionales hacían largas carreras en las compañías, ya que el tamaño de la empresa era muy importante. Hoy los colaboradores valoran la flexibilidad, la experiencia, la cultura, las jefaturas, etc. Estos puntos de valoración se traducen en vacaciones flexibles, horarios dinámicos, home office, sponsor en educación o empresas sostenibles.” Respecto a las compensaciones, en el pasado era un buen salario fijo y un variable, hoy los profesionales valoran participar en el negocio, aquello que les da un sentido de pertenencia y, por otro lado, un beneficio económico que les permite lograr sus objetivos de corto, mediano y largo plazo.

En el estudio, mayormente en empresas de mayor tamaño, se entrevistaron a más de mil ejecutivos de Argentina (13%), Brasil (23,6%), Chile (13,6%), Colombia (10,5%), México (21,1%), Perú (15,8%) y otros países (2,4%). Lo más común es que el entrevistado ocupe el rol de Gerente General o CEO (28,2%), pero también hubo participación de otros puestos Gte. de Finanzas o CFO (20,8%), entre otras posiciones (CCO (16,1%), COO (11,8%), CHRO (10%), CIO (9,1%) y CLO (4%)).

Respecto al tipo de remuneración que reciben, la gran mayoría tiene una remuneración fija (88,3%), mientras que un menor porcentaje corresponde a una compensación variable (64,8%). Esto implica que sólo un 23,5% de los encuestados reciben ambos tipos de remuneración.

**Niveles de Remuneraciones Profesionales, C-Level, Chile, año 2021.**  
(CLP = Pesos chilenos ; USD = Dólar USA ; M = Miles ; MM = Millones)

Respecto de un gerente general o CEO para empresa con ventas bajo USD 50MM (U.F. 1,5MM), los sueldos varían entre **USD 62M y 125M** anuales brutos, con base 12 sueldos, con una composición variable del 20 a 25%. En la medida que la compañía es más grande (ej > USD 250MM, los sueldos pueden llegar a USD 300.000+ y una porción variable del 45%.

Para un gerente de finanzas (CFO) en el mismo segmento de ventas (< USD 50MM), los sueldos van de **USD 65M a 112M**, con un variable de 20 a 25%. Para un gerente comercial (CCO), el rango es de USD 60M a 88M y con un variable de 20 a 25%. A nivel operacional, el COO

tiene remuneraciones totales entre **USD 65M y 75M** con variables igualmente de 20 a 25%.

Según Michael Page (2017) en un estudio específico para el sector Agroindustrial en Chile, con foco en cargos bajo el C-Level en categorías de Jefes y Gerentes de área, se describe el cargo Gerente de Operaciones Agroindustrial (con responsabilidades por sobre más de una operación), con las siguientes funciones:

- Direccionar y controlar los equipos de trabajo de la operación.
- Desarrollar y ejecutar el plan anual de producción y seguimiento del presupuesto previamente aprobado.
- Manejar los costos y presupuestos de la operación.
- Supervisar la gestión del personal y recursos con indicadores de eficiencia, rendimiento y productividad.
- Elaborar informes y presentar los resultados a la gerencia sobre rendimientos de campo.
- Realizar el plan de producción, los presupuestos operativos.

Para esta posición, que sería equivalente a un gerente Agrícola de varios campos y/o operaciones agrícolas, el mercado demandaba un Ingeniero Agrónomo o carreras afines con un mínimo de 7 años de experiencia en manejo de operaciones agrícolas de diversos cultivos con extensiones de terreno con un determinado número de hectáreas. El perfil debía reunir integridad, liderazgo, solidez profesional, orientación a resultados y capacidad de gestión, teniendo capacidad de seguimiento de un proyecto, su presupuesto y manejo correcto de KPI's. Debía contar con sólidos conocimientos de sanidad, nutrición vegetal, fisiología de cultivo; también gestión de equipos, presupuestos, operaciones de práctica, salud e inocuidad alimentaria, conocimientos en normativa local e internacional, adaptabilidad y dinamismo. La evolución natural de este cargo es ascender a la gerencia general de la empresa y la tendencia del cargo es a una posición en el crecimiento de una compañía agrícola con experiencia en planta, y en la parte agrícola, y foco a otros interlocutores como clientes, productores y empresas exportadoras. Los sueldos del estudio indicaban los siguientes rangos:

<b>Datos dic2017 actualizado a jun2022, IPC acum. de 24,8%</b>			
Años de Experiencia		<b>5 a 10 años</b>	<b>10 o más</b>
<b>PYME</b>	Min	\$2.121.600	\$2.745.600
	Max	\$2.745.600	\$3.494.400
<b>GSEE</b>	Min	\$2.870.400	\$3.369.600
	Max	\$3.369.600	\$4.368.000

Este rango de remuneraciones contrasta con los niveles promedio país para el sector agrícola. Por ejemplo, el sitio de empleo Indeed, señala que el salario promedio para un ingeniero agrónomo en Chile es de CLP\$1.3MM mensuales. Igualmente, de acuerdo al sitio [www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl), los ingenieros agrónomos en Chile, tiene sueldos promedio entre CLP\$500M y \$2.5MM al 5to año de trabajo.

El sitio [www.tusalarario.org](http://www.tusalarario.org) indica que los gerentes de producción agrícola y forestal planifican, dirigen y coordinan la producción agrícolas a gran escala, operaciones de hortícolas y forestales como

plantaciones, grandes campos, granjas colectivas y cooperativas agrícolas de crecimiento y cosecha de cultivos, así como reproducción y venta de ganado. El salario mínimo y máximo de un Jefe, gerente o Director de producción agropecuaria va de CLP\$843M a CLP\$2.7MM por mes (dato 2022), y los Directores de producción agropecuaria y silvicultura ganarían en promedio un salario neto mensual de entre CLP\$843M y \$2MM al empezar en el puesto de trabajo y tras cinco años de servicio, entre CLP\$1.2MM y \$2.9MM al mes con una semana de trabajo de 45 horas (Lunes a Sábado).

Por otro lado, según Simbios, consultores y especialistas en RRHH para el agro, además del sueldo fijo, otros beneficios comúnmente disponibles en el sector agrícola y agroindustrial en posiciones de jefaturas y gerencias medias son:

1. **Bono variable:** Bonos de desempeño anual cuyo monto es calculado de acuerdo a la actuación de cada Empleado y los resultados logrados por la Compañía, pudiendo ir en una banda desde 1 hasta 3 sueldos base.

2. **Bono Almuerzo o 'Colación':** La Compañía otorga un beneficio de alimentación, durante el periodo de almuerzo o colación como se indica comúnmente en el campo, siendo incluido en la liquidación de sueldo mensual. Dependiendo de la ubicación y cargo, formatos como 'Cheque Restaurant' pueden ser aplicables.

3. **Seguro Complementario de Salud:** Como una forma de apoyar y reforzar los planes de salud, se otorga a los Empleados un seguro complementario de salud, donde la Compañía paga de manera íntegra el valor de la prima de un programa individual.

4. **Seguro de Accidentes Personales:** La Compañía costea de manera íntegra un Seguro de Accidentes Personales cuyas coberturas son: reembolsos de gastos médicos por accidentes, desmembramiento accidental, incapacidad total y permanente por accidente y muerte accidental.

5. **Chequeo Médico:** Todos los años se realiza un completo chequeo médico preventivo a cada Empleado en una Clínica, el cual es costeado de manera íntegra por la Compañía.

6. **Gimnasio:** Beneficio pro-deportes como una fracción de la prima anual, de un gimnasio local, para fomentar la actividad física que siempre repercute positivamente en el desempeño del Empleado.

7. **Aginaldo Fiestas Patrias:** Como es usual en Chile voluntariamente (pues no es requisito legal), un monto bruto en efectivo o también como 'Gift Card' o Caja de Alimentos, en la quincena de septiembre por concepto de Fiestas Patrias.

8. **Vacunas:** Anualmente se vacunará a todos los Empleados contra la influenza y hoy Covid y sus variantes, de acuerdo con el protocolo informado por el Ministerio de Salud en cada año.

9. **Sistema Híbrido:** Dependiendo del tipo de operación, zona, época del año y naturaleza del cargo, disponibilidad de teletrabajo parcial (ej. 2 días en la casa y 3 en oficina).

### **NIVELACIÓN AGRÍCOLA: Operaciones Frutícolas de 100 a 300 has.**

Revisados los rangos de remuneraciones para empresas grandes y medianas, como los promedios país para ingenieros agrónomos, para poder hacer una extrapolación a empresas más pequeñas en el sector frutícola, se tomó como supuesto que el gerente de un grupo de campos u operación frutícola de 200 hectáreas, con nivel tecnológico alto, sin integración vertical (vende a exportadora), debería vender en promedio entre USD 20M y USD 60M por hectárea plantada (USD 30M promedio), con un total anual (o temporada) entre USD 4MM y 12MM. Este nivel de ventas representa un quinto (1/5) del límite inferior del estudio del estudio de Michael Page en empresas de menor tamaño (< USD 50MM).

Consultadas algunas oficinas de Head Hunting Agrícola como Errazuriz Consultores y Simbios Consultores, éstos indican que las posiciones de Gerente Agrícolas con experiencia son siempre escasas por su especialización. Los sueldos para los Administradores de Campo (que reporta a un gerente) deberían estar en el rango de USD 2M a USD 3M (**CLP\$ 2 a 3MM**) **líquidos al mes**, con el valor menor para técnicos o agrónomos con baja experiencia. El rango alto es para profesionales experimentados, donde en ambos casos, hay usualmente beneficios adicionales como una casa en el mismo campo, y uso limitado o libre de una camioneta de la empresa, entre otros beneficios.

Luego, a nivel de Gerente, Gerentes de campos o Agrícola, con mayor autonomía, con o sin dependencia de un dueño o directorio para fundos de 100 a 300 hectáreas, éste debería tener una remuneración **líquida entre CLP\$3MM y 4MM mensuales** (USD 3M y USD 4M líquidos o USD 3.7M a USD 4.8M Brutos mensuales). Anualmente esto representa una **remuneración fija entre USD 44M y 57M anuales** sin considerar bonos por resultados, que normalmente se indican adicionales en la negociación y que tienen a estar entre **0 y 4 sueldos brutos**. Al sumar estos bonos máximos, las remuneraciones totales máximas quedarían en 16 sueldos/año y entre **USD60M y 76M anuales**, muy similar con un CCO o incluso CEO de una empresa con ventas de USD 50MM+ o más de 1.5MM U.F. al año. Sin embargo, es evidente que la empresa agrícola base, con ventas de USD 6 a 12MM, **vende 5 veces menos que la base de Page Executive**, y con una mayor variabilidad en el resultado posible por la condición agrícola de su producción. Justamente esta variabilidad y finalmente especificidad técnica profesional para gestionar en sectores rurales alejados de ciudades mayores con mejores servicios, es lo que justificaría un mayor nivel de sueldos del mercado para atraer buenos profesionales e ingenieros, no solo agrónomos, al sector.

En conclusión, la dispersión y rango de remuneraciones para Gerentes Agrícolas de una operación agrícola o agroindustrial es muy amplia, dependiendo entre muchos factores, del tamaño de la empresa, rubro y margen del negocio, experiencia del profesional, su especialización, beneficios complementarios (bonos, casa, camioneta, otros) y finalmente, pero igual de importante, su integridad, liderazgo, capacidad de gestión entre otras habilidades blandas, fundamentales también en el trabajo del agro de hoy.