

Mujeres en la agroindustria de San Vicente de Tagua Tagua

Empleo, brechas y
desarrollo territorial



I. ¿Por qué estudiar el Empleo Femenino en La Agroindustria de San Vicente de Tagua Tagua?

La comuna de San Vicente de Tagua Tagua, en la Región de O'Higgins, así como en otras comunas de la región de O'Higgins que comparten vocaciones productivas similares, constituyen un territorio estratégico para comprender las transformaciones productivas y laborales que han marcado al centro sur de Chile en las últimas décadas. Su desarrollo reciente se ha visto fuertemente influido por un sector silvoagropecuario orientado en gran parte a mercados internacionales, donde destacan la fruticultura de exportación y la industria agroalimentaria, proceso que ha modificado tanto la estructura productiva como las dinámicas de empleo. A nivel regional, según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entre el agro y la industria agrupan cerca del 30% de los ocupados. Además, según el Banco Central de Chile, el sector Silvoagropecuario, aporta el 16,1% del PIB regional, ocupando el primer lugar en el análisis de los valores con precios encadenados, mientras que la Industria contribuye con 10,2%, ocupando el cuarto lugar en el aporte al PIB regional, incluso por sobre el Comercio, otra de las actividades económicas importantes para la región.

La importancia de la agroindustria en la comuna se confirma con el levantamiento realizado en el estudio sobre la población usuaria OMIL 2024, en donde, considerando la información disponible en la Bolsa Nacional de Empleo, se aprecia que la mayor cantidad de vacantes en la comuna están asociadas a manipuladores/as de alimentos, carniceros y/o pescadores; y trabajadores de apoyo a la producción. También, según la información entregada por la OMIL de la Municipalidad, el principal sector en donde las personas buscadoras de empleos esperan insertarse en el Industrial, específicamente en la industria agroalimentaria¹, mientras que los principales sectores

¹ Dentro de la industria agroalimentaria, la comuna de San Vicente destaca principalmente por el procesamiento de carnes blancas y en una escala menor el procesamiento de frutos secos.

en los que las empresas buscan trabajadores son el Agro y la Industria. Asimismo, unos de los mayores desafíos que se observa en materia laboral es el relacionado con la automatización de las funciones asociadas a la ocupación de Operario(a) de Producción.

Esta expansión de la agroindustria y la producción hortofrutícola ha generado un ecosistema económico que articula actividades conexas -comercio, transporte, servicios y construcción- (Canales y Canales, 2013) y dentro del cual San Vicente se posiciona como un polo de desarrollo intercomunal, con flujos de conmutación laboral hacia y desde comunas vecinas como Peumo, Pichidegua, Malloa y Las Cabras (Canales et. al. 2018).

Este dinamismo ha tenido repercusiones directas en el desarrollo de la comuna y en la calidad de vida de la población. San Vicente fue reconocida en el Índice de Calidad de Vida Urbana (ICVU 2024) como la tercera ciudad intermedia con mejor calidad de vida en Chile, después de Coyhaique y Punta Arenas. Asimismo, su potencial productivo y educativo se refleja en la instalación del Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins en 2022, lo que refuerza la pertinencia de la formación técnica vinculada a la agroindustria. Estos elementos consolidan a la comuna como un territorio con capacidad de atraer inversión, generar empleo y ofrecer mejores oportunidades a sus habitantes.

Pese a este dinamismo y potencial de la comuna, hay grupos de la población en los que se debe poner mayor atención, como es el caso de las mujeres, las cuales, al igual que los jóvenes, tienen menos espacios en empleos estables, sobre todo cuando hay fuerte presencia de trabajo estacional, lo que es posible observar en los datos del último Censo Agropecuario, donde se observa que las mujeres suelen emplearse en ocupaciones estacionales. En tanto, en el caso de la agroindustria, como se verá en este informe, si bien las mujeres que logran insertarse logran estabilidad laboral, están en ritmos de trabajo intensivos, con turnos rotativos diurno y nocturno, donde la continuidad y movilidad laboral, se sortea en medio de la necesidad de compatibilizar con una intensa carga de cuidados en los espacios extralaborales.

La tensión entre empleo y vida privada ha sido ampliamente abordada desde las ciencias sociales. Desde la mirada del derecho laboral chileno, aparece la necesidad de replantear instituciones tradicionales -como la jornada o la protección a la maternidad- para avanzar hacia un equilibrio que permita compatibilizar productividad y vida familiar (Caamaño Rojo, 2007). Desde la sociología y los estudios de género Mora-Guerrero et. al. (2022) muestran cómo la división sexual del trabajo en la agricultura familiar campesina condiciona la inserción laboral femenina y genera tensiones entre producción y cuidado. De manera complementaria, Armijo et. al. (2022) destaca que la conciliación constituye un eje central de la calidad del empleo en Chile.

En el mismo sentido, el Gobierno Regional, a través de su Estrategia Regional de Desarrollo (ERD) de O'Higgins 2024-2036 identifica como prioridad el fortalecimiento de sectores productivos estratégicos y la mejora de las condiciones laborales en territorios rurales, con énfasis en equidad de género, salud ocupacional y conciliación. En este marco, la agroindustria aparece como un sector clave: el silvoagropecuario aporta el 16,1% del PIB regional y la industria un 10,2%, concentrando en conjunto cerca del 30% de los ocupados regionales. La ERD enfatiza la necesidad de avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible, lo que requiere información territorializada sobre las trayectorias laborales de las mujeres en este sector (GORE, 2025).

Por su parte, líderes del sector² han confirmado que la participación de las mujeres en la agroindustria resulta fundamental no sólo en las labores productivas, sino también en la innovación, la sostenibilidad y la gestión estratégica, ya que su mirada integral y su capacidad de adaptación, son clave para el desarrollo de un sector más moderno, eficiente y equitativo.

² <https://www.pactoglobal.cl/mujeres-en-la-agroindustria-sembrando-el-futuro-con-innovacion-y-liderazgo/>

Por tales razones, relacionadas principalmente con la presencia del sector agroindustrial con alta participación de mujeres, por ser eje articulador de varias comunas y por los impactos en el desarrollo del territorio y la calidad de vida de sus habitantes, resulta pertinente focalizar el estudio en la inserción laboral de las mujeres en la agroindustria de San Vicente de Tagua Tagua. Este análisis permitirá describir sus condiciones de trabajo, identificar brechas de género en el empleo, y reconocer los factores que favorecen o dificultan su incorporación. La generación de esta información no solo responde a una necesidad identificada por actores regionales, sino que también constituye un insumo de utilidad para orientar políticas públicas de empleo, salud laboral y cuidados con enfoque territorial y de género, alineadas con las necesidades de crecimiento y sustentabilidad de la industria alimentaria local.

II. CONTEXTO COMUNAL: SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA

San Vicente de Tagua Tagua, comuna ubicada en la Región de O'Higgins, cuenta con una población censada cercana a las 50 mil habitantes, siendo la quinta comuna más con mayor población, entre las 33 comunas de la región de O'Higgins. La población femenina es levemente superior que la masculina, lo que coincide con la tendencia regional. Sin embargo, en el caso del porcentaje de población mayor de 65 años, San Vicente muestra un perfil demográfico más envejecido que el resto de la región.

Tabla 1: Caracterización de la población regional y de San Vicente de Tagua Tagua

	Población total	Mujeres	% de Mujeres	Hombres	% de Hombres	% de Mayores de 65 años
Región de O'Higgins	987.228	503.280	51,0	483.948	49,0	15,5

San Vicente de Tagua Tagua	49.559	25.219	50,9	24.340	49,1	17,2
---	--------	--------	------	--------	------	------

Fuente: INE. Censo de Población y vivienda 2024

Desde el punto de vista productivo, San Vicente se distingue por su orientación agroexportadora, con presencia de packing de fruta y el procesamiento de carnes blancas y servicios vinculados a la cadena de valor agropecuaria. Si bien no se configura aún una agroindustria diversificada, la existencia de un centro de procesamiento de gran escala -como Agrosuper- y el incipiente desarrollo de agroindustrias orientadas al procesamiento de semillas y frutos secos, junto con el encadenamiento creciente hacia sectores como logística y transporte, conforman un ecosistema funcional que estructura el empleo local. Esta dinámica permite hablar de una vocación agroindustrial en formación, donde el territorio opera como enclave productivo articulado con comunas vecinas³, facilitando flujos laborales intercomunales y nuevas oportunidades de inserción. Esta base podría escalar hacia procesos de mayor valor agregado si se articulan inversiones y formación técnica.

Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2024, el mercado laboral comunal en San Vicente de Tagua Tagua, tiene una fuerza de trabajo de 20.749 personas, con 19.001 ocupados registrados. De los ocupados, a partir de información del Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO 2024), se puede observar que, respecto del total de la población en edad de trabajar (hombres y mujeres de 15 años o más), el 33,3% tiene

³ San Vicente se encuentra en el centro de la región, por lo que limita con 11 comunas de las provincias de Cachapoal y Colchagua. Limita al norte con la comuna de Coinco, al noreste con Quinta de Tilcoco, al este con la comuna de Malloa, al sur con las comunas de San Fernando, Placilla, Nancagua y Santa Cruz, al suroeste con Palmilla, al oeste con las comunas de Pichidegua y Peumo y al noreste con la comuna de Coltauco, lo que su ubicación la posiciona como un centro estratégico, donde confluyen habitantes de otras comunas por trabajo, educación y servicios. Sistema de Información Territorial Rural (SIT Rural) de CIREN https://www.sitrural.cl/wp-content/uploads/2025/07/San-Vicente_demografica-1.pdf

un empleo formal, en tanto que la mediana de ingresos de asalariados dependientes alcanza los \$753.659, mientras que el promedio de ingresos formales llega a \$995.660.

Según el Servicio de Impuestos Internos (SII), en 2023, la región de O'Higgins registró 79.074 empresas. De estas, 4.578 están ubicadas en la comuna de San Vicente, 352 pertenecen al rubro de la industria manufacturera y 1.114 a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, dos de los sectores que se encadenan para conformar la agroindustria local.

En términos de oferta laboral de trabajo disponible, los datos de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) indican que en la comuna se presentaron 61 avisos, que sumaron 148 vacantes, donde la ocupación con más vacantes en la comuna corresponde a operarios de conservación de frutas, legumbres y verduras, con 30 puestos vacantes, lo que corresponde a alrededor del 20% de los puestos disponibles. Las demás vacantes se concentraron en Técnicos en enfermería y Profesores de la enseñanza secundaria, con 24 y 16 cupos respectivamente.

Asociado a las oportunidades de formación que ofrece el territorio a sus habitantes, identificamos la formación técnica, a nivel medio y superior, San Vicente de Tagua Tagua cuenta con infraestructura educativa que refuerza su vocación productiva, especialmente en el ámbito técnico. La presencia de liceos técnico-profesionales, como el Liceo El Tambo, permite a jóvenes del territorio acceder a formación vinculada a sectores estratégicos como agroindustria, administración y servicios. Además, el Centro de Formación Técnica (CFT) Estatal de O'Higgins -ubicado en la comuna- amplía las oportunidades de capacitación postsecundaria, ofreciendo carreras pertinentes al desarrollo local. Según las estadísticas del MINEDUC, el año 2025, en la comuna hay 193 estudiantes matriculados en liceos técnico-profesionales, y 942 personas en el CFT Estatal, siendo el 67,1% mujeres. Esta articulación entre formación técnica y mercado laboral local constituye una base clave para fortalecer trayectorias laborales juveniles y mejorar la empleabilidad en sectores productivos relevantes.

III. METODOLOGÍA

1. Diseño metodológico

El diseño metodológico del estudio tuvo un carácter mixto, en la medida que combinó la producción de información cualitativa con fuentes secundarias de carácter cuantitativo. Por un lado, se realizaron entrevistas y grupos focales que permitieron acceder a narrativas, significados y tensiones que estructuran la experiencia laboral de las mujeres que trabajan en la agroindustria en la comuna de San Vicente de Tagua Tagua, y de otros actores vinculados a esta realidad, visibilizando dimensiones subjetivas y colectivas que no se encuentran en los datos estadísticos. Por otro lado, se incorporó el análisis de información secundaria proveniente de levantamientos cuantitativos, pudiendo contextualizar los hallazgos cualitativos. Esta triangulación permitió una comprensión más acabada de la realidad estudiada, al articular la riqueza interpretativa de los relatos con la solidez de los datos cuantitativos.

Esta estrategia metodológica permitió una mejor comprensión del fenómeno estudiado: no se trata sólo de describir situaciones individuales, sino que, sobre todo, conectar las experiencias de las mujeres trabajadoras con las dinámicas territoriales y las estructuras productivas y de género que influyen en su inserción laboral en las empresas agroindustriales de la comuna, entregando información útil para la reflexión y búsqueda de soluciones a las problemáticas identificadas, así como para aportar a la discusión de las políticas públicas en estas materias.

2. Muestra y levantamiento de la información cualitativa.

El levantamiento de información contempló una muestra intencionada y diversa, diseñada para capturar la complejidad de las trayectorias laborales femeninas en la agroindustria de San Vicente de Tagua Tagua a través de la aplicación de entrevistas en profundidad con mujeres trabajadoras del sector agroindustrial y focus group con actores clave. En total, se realizaron seis entrevistas a mujeres trabajadoras vinculadas a distintas áreas de la cadena productiva (operarias de línea, encargadas

de calidad, personal administrativo y jefaturas intermedias), lo que permitió recoger experiencias heterogéneas en términos de edad, nivel educativo, estado civil y responsabilidades de cuidado y lugar de residencia de las participantes. A esto se sumaron dos focus group con actores locales, incluyendo representantes sindicales, profesionales municipales relacionados con temáticas de empleo y género, representantes de empresas y representantes de centro de formación técnica estatal. Uno de los focus group se realizó en la comuna de San Vicente y el otro se realizó con actores de la comuna de Graneros, para poder ver el contraste entre la realidad de dos comunas que tienen agroindustrias instaladas en sus territorios.

. Muestra levantada de entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras

Tabla 2: Muestra Entrevistas en profundidad

Entrevistadas	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Edad	26	36	49	48	29	42
Hijos	0	2	3	2	1	2
Residencia	San Vicente T.T.	Comuna Vecina	San Vicente T.T. (Sector Rural)	San Vicente T.T. (Sector Rural)	San Vicente T.T.	Comuna Vecina
Nivel educacional	Superior incompleta	Media	Media TP	Media	Superior	Técnica superior
Otros datos de formación o capacitación		Estudia carrera profesional	Especialidad en servicios de alimentación	Curso de manipulación de alimentos		Actualmente estudia carrera
Cargo	Operaria de producción	Operaria de producción	Operaria de producción	Operaria de producción	Administr ativa	Administrativa
Antigüedad en el cargo	1	3	7	10	2	5

a. Muestra levantada de focus group con actores comunales

Tabla 3: Grupos Focales

Focus group	Cantidad de participantes
San Vicente T. T.	9
Graneros	7

c. Fuentes cuantitativas

Para entregar elemento de contexto se utilizaron las siguientes fuentes de datos cuantitativas:

Tabla 4: Fuentes cuantitativas

Fuentes
Censo 2024
Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2024
MIDESO 2024
Bolsa Nacional de Empleo (BNE) 2025
Servicio de Impuestos Internos
Estadísticas MINEDUC (Matrícula en educación superior y Matrícula por estudiantes educación media)
Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2023

IV. RESULTADOS

A partir de los relatos de mujeres que se desempeñan en la agroindustria, así como de actores locales institucionales y fuentes secundarias, fue posible identificar la centralidad de las trayectorias laborales como eje articulador del análisis. Desde lo

anterior, que los resultados de los hallazgos se estructuran a partir de seis temas centrales que abordan: trayectorias laborales, características y circunstancias de las mujeres que trabajan en agroindustria, subjetividades asociadas al empleo, aspiraciones y proyecciones de futuro, las condiciones que ofrece el sector agroindustrial, y las contradicciones asociadas a la inserción laboral de las mujeres y su rol en las trayectorias.

Estos hallazgos permiten avanzar en la comprensión de las dinámicas laborales femeninas en contextos rurales y agroindustriales, y constituyen insumos para el diseño de políticas públicas con enfoque territorial y de género.

1. Trayectorias laborales: tipos, contrastes y factores condicionantes

Las trayectorias laborales identificadas, deben ser comprendidas como procesos situados, moldeados por una doble dimensión; por un lado, los elementos propios de las trabajadoras, como sus competencias, experiencias, redes familiares, estrategias de conciliación y capitales acumulados; por otro, los elementos externos, como el desarrollo productivo del territorio, las necesidades del mercado, las empresas y las políticas públicas en torno al empleo, entre otros. Esta doble articulación genera configuraciones específicas de inserción laboral, que no son homogéneas ni lineales, sino que responden, por un lado, a las condiciones estructurales y productivas del territorio, y por otro, a la capacidad de agencia de las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, es posible distinguir distintas trayectorias laborales femeninas dentro de la comuna, donde se observan las particularidades de aquellas que se vinculan al trabajo en la agroindustria, del mismo modo se identifican brechas y contrastes en torno a estas.

a. Trayectorias laborales femeninas

Trayectorias discontinuas o flexibilidad como forma de vida: son frecuentes en la comuna, ya que, al estar inmersas en un contexto fuertemente marcado por la producción silvoagropecuaria, están asociadas a la estacionalidad del sector, a la que

se le suman las interrupciones que traen situaciones personales como el embarazo, la maternidad, problemas de salud, entre otros. Estas trayectorias son coherentes con la necesidad que experimentan las mujeres de encontrar formas de inserción flexibles que les permitan entrar y salir del mercado laboral, a partir de responsabilidades en los espacios extra-laborales. En estas trayectorias, lo que a primera vista podría ser interpretado como discontinuidad, más bien pueden ser estrategias de adaptación que permiten no sólo compatibilizar roles y obligaciones con las herramientas y contextos que tienen a mano, sino que además resistir a la carga física y emocional que esto implica.

Trayectorias continuas o la estabilidad como excepción: asociadas a la permanencia y estabilidad en el empleo, para que caso de quienes se encuentran en sectores más formales y tradicionales -como las instituciones públicas de salud y educación, y en cierta medida el comercio y la banca que ofrecen oportunidades laborales a escala de una ciudad intermedia- y en la agroindustria, donde las condiciones laborales sostenidas que esta ofrece son altamente valoradas por las mujeres de la zona. Sin embargo, los ritmos de este rubro no son para todas, y estas trayectorias suelen estar vinculadas a mujeres que cuentan con redes de apoyo familiar -siempre compuestas por otras mujeres-, y han logrado un desempeño laboral, desarrollo de competencias y habilidades que les permiten sostener la continuidad laboral.

Acá se identifican dos subcategorías: trayectorias continuas planas (las más frecuentes), que son las que no buscan ascenso, sino que sólo un espacio de estabilidad y empleo digno donde permanecer, y trayectorias continuas ascendentes, que se orientan a la movilidad, el ascenso, el reconocimiento y a una transformación laboral y biográfica más profunda, que requiere además de esfuerzos formativos importantes.

Pese a la continuidad que logran las mujeres que se insertan en la agroindustria, es preciso señalar que estas trayectorias no son planas -puesto que en su mayoría vienen de historias de maternidades tempranas, formación interrumpida, empleos inestables,

etc.- sino que logran consolidarse recién con el ingreso a la agroindustria, transformando esa discontinuidad desde el sacrificio y el mérito, conscientes que ese presente estable no es proyectable fuera de ese espacio.

b. Brechas y contrastes

En cuanto a los contrastes, se identifican diferencias generacionales y de rol familiar como elementos clave. Por ejemplo, se observa una mayor rotación entre hombres jóvenes, mientras que las mujeres con hijos a cargo tienden a mantener trayectorias más estables, aunque no necesariamente ascendentes. Esta diferencia sugiere que la permanencia laboral femenina está fuertemente condicionada, y en muchos casos interrumpida, por las labores de cuidado en los espacios domésticos, pero al mismo tiempo, la necesidad de asegurar ingresos constantes para sostener el hogar las empuja a buscar empleo en sectores como el agroindustrial, que les permite una estabilidad relativa.

Las brechas de género en el sector agroindustrial no se expresan únicamente en términos de acceso al empleo, sino también en la calidad y trayectoria de ese empleo. Las mujeres tienden a concentrarse mayoritariamente en labores operativas y en menor medida en las administrativas, con escaso acceso a cargos de supervisión o técnicos, pese a que algunas empresas declaran evitar hacer diferencias por género en sus tareas, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para ascender debido al tiempo que deben dedicar a labores domésticas, especialmente a labores de cuidados y tareas domésticas. Además, la maternidad actúa como un factor ambivalente: mientras impulsa la necesidad de estabilidad, al mismo tiempo restringe la movilidad y la disponibilidad horaria.

2. Mujeres en la agroindustria, características y circunstancias.

Las mujeres que trabajan en agroindustria, en la zona estudiada, presentan trayectorias marcadas por la necesidad de adaptación, el esfuerzo constante y una alta capacidad de conciliación entre el trabajo y el cuidado de sus familias. Muchas de ellas

iniciaron su vida laboral en el campo, en labores agrícolas, o en packing, y han transitado por empleos temporales, informales o altamente exigentes en términos físicos y de horarios.

Por otra parte, no es poco frecuente que algunas cuenten con estudios superiores, pero ante la falta de otros espacios de inserción laboral en la comuna, han encontrado en la agroindustria un entorno estable y con bajas barreras de entrada para los cargos de mayor demanda.

Si bien, gran parte de las mujeres que trabajan en el sector agroindustrial de San Vicente de Tagua Tagua, son de zonas rurales o de la periferia urbana de la misma comuna, también es frecuente la presencia de trabajadoras de comunas vecinas que se trasladan diariamente. En la mayoría de los puestos deben enfrentar turnos rotativos, altas exigencias de productividad y condiciones laborales que, si bien ofrecen estabilidad, también implican sacrificios y renunciaciones personales. Algunas han logrado ascensos internos, pasando de operarias a cargos administrativos, mientras otras proyectan ascensos o cambios de empleo asociados a los estudios que están cursando, dado que se observan casos de mujeres que están actualmente en procesos de formación técnica o profesional, lo que por lo demás, implica un mayor desafío para la conciliación.

En cuanto a su contexto familiar, en muchos casos, las mujeres que trabajan en la agroindustria lo hacen siendo madres solteras o jefas de hogar, lo que implica no solo asumir completamente la organización cotidiana del espacio doméstico, sino también lo económico. Para sostener esta doble carga, recurren con frecuencia al apoyo de otras mujeres de su entorno cercano—madres, hermanas, suegras—quienes cumplen un rol clave en la crianza, especialmente durante los turnos laborales con horarios incompatibles con las dinámicas familiares. Esta red femenina de cuidado opera como un soporte silencioso pero fundamental, permitiendo que las trabajadoras mantengan sus empleos, sostengan a sus familias e incluso puedan continuar sus estudios.³

3. El trabajo como experiencia vivida: orgullo, sacrificio y agencia

Detrás de las trayectorias laborales se revelan subjetividades profundas que dan cuenta de cómo las mujeres viven, interpretan y resignifican su experiencia en el trabajo. En los relatos recogidos, emergen tres dimensiones centrales: el orgullo, el sacrificio y la agencia.

El orgullo, aparece como una narrativa de logro, especialmente en contextos de escasez de herramientas técnicas o de formación, y mínimas o nulas redes de apoyo. Para muchas trabajadoras, llegar a la planta industrial, superar el período de prueba y mantenerse en el empleo representa una conquista personal. Aunque no siempre se traduzca en ascensos formales, el cumplimiento de metas como adquirir una vivienda, un automóvil o educar a los hijos, es vivido como símbolo de éxito y eficiencia laboral desde una perspectiva cultural profundamente arraigada.

El sacrificio, por su parte, se entrelaza con el orgullo, pero desde la conciencia de lo perdido. Las mujeres reconocen el esfuerzo físico, los trayectos largos en horarios de poca luz, el sueño acumulado y el cansancio asociado a los turnos. Sin embargo, lo que más lamentan es el tiempo ausente en momentos familiares significativos: celebraciones escolares, cumpleaños, enfermedades. Este sacrificio, que suele estar ausente en los relatos de las más jóvenes, se vuelve central en la narrativa de las trabajadoras adultas.

La agencia, se manifiesta como capacidad de transformación. Muchas mujeres provienen de contextos de vulnerabilidad, como se ha indicado, con escasa experiencia laboral y redes de apoyo limitadas. A pesar de ello, han logrado crecer laboral y personalmente, y algunos casos, capacitándose, estudiando y accediendo a mejores puestos. Más allá de los logros individuales, lo que destaca es la capacidad de revertir contextos adversos que auguraban trayectorias marcadas por la pobreza y la exclusión. Esta agencia, íntimamente ligada al orgullo, revela una fuerza transformadora que redefine el sentido del trabajo en contextos rurales y agroindustriales.

Por la centralidad en los relatos, tanto de las entrevistadas como de otros actores, es interesante profundizar en el simbolismo del automóvil, el cual representa la autonomía, eficiencia y reconocimiento. Para las mujeres que trabajan en la agroindustria, no se trata solo de un medio de transporte, sino que es una herramienta que permite sortear la precariedad del sistema de locomoción rural -que no es compatible con los horarios de la agroindustria-, ampliar el radio de empleabilidad y conciliar tiempos laborales con responsabilidades de cuidado. Tener auto significa poder llegar a la planta sin depender de terceros, evitar caminatas en horarios poco seguros, llevar a los hijos al colegio y, en muchos casos, ayudar a otras trabajadoras. Pero más allá de lo funcional, el automóvil representa un logro biográfico -muchas lo asocian al fruto del esfuerzo, a alcanzar metas concretas como “tener algo propio” o “no pedirle a nadie”-. En contextos donde la movilidad está condicionada por la geografía, el transporte público deficiente, el género y el estatus social, el automóvil se convierte en un vehículo simbólico que contribuye no sólo a la inserción laboral, sino también la percepción de sí mismas como personas capaces de sostener, decidir y avanzar.

4. El futuro laboral como posibilidades abiertas

Las trayectorias laborales permiten observar el recorrido visible de las mujeres en la agroindustria, pero es en sus aspiraciones donde se orientan sus decisiones y esfuerzos. En los relatos recogidos, el futuro se imagina desde la experiencia vivida, pero también desde la necesidad de proyectar estabilidad, autonomía y bienestar familiar.

Muchas trabajadoras aspiran a permanecer en la empresa, consolidar su puesto o “jubilarse tranquilas”, especialmente quienes han accedido a funciones administrativas o técnicas. Otras, desde el desgaste físico o la estacionalidad, proyectan estudiar, cambiar de rubro o emprender. Para muchas la meta es que sus hijos egresen de la educación superior y luego poder recuperar el tiempo que sienten perdido, asociado a la dimensión del “sacrificio” mencionada en el punto anterior, para ellas mismas a

través de trabajos más flexibles, donde el emprendimiento aparece como alternativa concreta para compatibilizar ingresos y espacios personales.

En todos los casos, las mujeres entienden su trabajo no sólo como subsistencia familiar y propia, sino que lo ven desde la construcción de futuro. Así, reconocer estas aspiraciones permite generar acciones que fortalezcan trayectorias sostenibles, promuevan la capacitación que les permitan consolidar trayectorias y también orienten posibles reconversiones laborales, y valoren el empleo femenino como motor de desarrollo territorial en la región.

5. Condiciones favorables de la agroindustria y el territorio

La inserción laboral femenina en la comuna de San Vicente de Tagua Tagua se sostiene principalmente en el sector agroindustrial y en actividades de carácter estacional, así como en la economía de subsistencia y el emprendimiento informal. No obstante, la agroindustria, al igual que los servicios y el comercio, emergen como espacios de inserción más estables, ofreciendo oportunidades de continuidad laboral y formalización. Además de la presencia de agroindustrias, el territorio tiene ventajas relacionadas con su equipamiento y vocación productiva, que pueden impactar positivamente en las trayectorias laborales femeninas.

a. Valoración de las condiciones laborales asociadas a la presencia de empresas consolidadas.

Las condiciones laborales en la agroindustria en la región de O'Higgins, así como también en San Vicente de Tagua Tagua, se caracterizan por las jornadas marcadas por turnos rotativos, horarios a veces poco compatibles con la crianza y la vida personal, tareas monótonas asociadas a movimientos repetitivos, los que pueden derivar en lesiones musculoesqueléticas, trabajo expuesto a bajas temperaturas, etc. Sin embargo, las condiciones generales de los trabajos en la zona, asociados al campo o el packing, suelen ser más duras y menos favorables que las que ofrece la agroindustria, las cuales se asocian a contratos indefinidos, mejores sueldos que en

otros sectores, previsibilidad en los ingresos, y acceso a diversos beneficios como bonos de productividad, convenios con salas cunas, adecuación de turnos para quienes estudian, etc., todo lo cual es altamente valorado por las mujeres, especialmente en las plantas industriales más consolidadas en la zona.

Del mismo modo, las trabajadoras valoran la presencia de sindicatos, esto independiente que participen o no activamente de estas instancias, ya que cumplen un rol que complementa la experiencia laboral de las trabajadoras, facilitando el acceso a beneficios sociales, capacitaciones y espacios de orientación.

Todo lo anterior, incide directamente en la forma y sostenibilidad de sus trayectorias laborales, representando un avance significativo, sobre todo para mujeres que provienen de economías de subsistencia o de empleos informales.

b. Escasas barreras de entrada de la agroindustria.

Una de las características más relevantes del empleo en la agroindustria local es la baja exigencia de requisitos formales para ingresar. En la mayoría de los casos no se solicita experiencia previa ni educación media completa, lo que permite que mujeres de distintas edades y trayectorias -incluyendo aquellas que han interrumpido sus estudios o que nunca han trabajado formalmente- puedan acceder a un puesto. Esta apertura ha convertido a la agroindustria en un espacio laboral clave en la comuna, y comunas vecinas, donde los empleos estables son escasos. A diferencia de sectores productivos donde se exige mayor escolaridad, competencias, habilidades y experiencia, la agroindustria ofrece una inserción más directa, especialmente para mujeres que necesitan compatibilizar trabajo y crianza, y que no pueden migrar en busca de oportunidades laborales. Sin embargo, también se observan situaciones de subempleo por formación, ya que no es poco frecuente que mujeres con estudios técnicos o superiores permanezcan en cargos operativos, sin posibilidades reales de aplicar sus conocimientos ni de proyectar una trayectoria profesional acorde a sus capacidades.

c. Agroindustria como espacio de articulación y redes.

Otro elemento favorable es la presencia de redes familiares y comunitarias que facilitan la incorporación y permanencia en el empleo. En muchos casos, las mujeres ingresan a la agroindustria por recomendación de familiares o amigos, lo que genera entornos laborales solidarios, con mayor cohesión social y apoyo mutuo, donde, por ejemplo, es habitual que algunas personas se organicen para compartir sus vehículos para ir al trabajo. Estas redes también cumplen un rol clave en la conciliación, permitiendo facilitar cuidados y organizar la vida cotidiana en función de los turnos laborales.

d. Las oportunidades de capacitación y formación.

Además de los programas de capacitación interna que puedan entregar las empresas o los que se gestionan desde instituciones públicas como el SENCE, las trabajadoras destacan la presencia del CFT (Centro de Formación Técnica) Estatal que está instalado en la comuna, el cual aparece como una concreta oportunidad educativa local, especialmente para mujeres que trabajan en la agroindustria y buscan compatibilizar estudios con empleo.

Su presencia se percibe como una alternativa cercana y viable para continuar estudios técnicos sin tener que trasladarse a ciudades más grandes. En ese sentido, el CFT representa una puerta de entrada a nuevas trayectorias formativas, especialmente para quienes buscan ascender dentro de la empresa o proyectarse hacia otros rubros. Sin embargo, también se reconoce que el acceso depende de la organización familiar, los turnos en el trabajo y el nivel de información disponible sobre las carreras ofrecidas de parte de la institución educativa.

e. Potencial de desarrollo de vocación productiva del territorio.

Desde una perspectiva territorial, la concentración de empresas agroindustriales y packing en la comuna y su articulación con comunas vecinas genera un ecosistema

productivo que amplía las posibilidades de inserción. La cercanía geográfica entre zonas residenciales y plantas de procesamiento facilita el acceso al empleo, especialmente para mujeres con responsabilidades de cuidado que requieren compatibilidad entre trabajo y vida doméstica.

En síntesis, las condiciones favorables de la agroindustria y del territorio, tienen el potencial de incidir directamente en la configuración de trayectorias laborales femeninas. Estas condiciones, cuando se potencian mediante políticas públicas y se articulan con estrategias empresariales, pueden contribuir a la construcción de itinerarios laborales más sostenibles y ascendentes para las mujeres de la comuna y las comunas vecinas, ya que no sólo generan empleo, sino que además contribuyen a las trayectorias laborales femeninas impactando en el bienestar de sus familias, mejoran la productividad del sector y contribuyen al desarrollo integral en el territorio.

6. La paradoja del anclaje materno

Uno de los hallazgos más significativos del estudio es lo que hemos denominado la paradoja del anclaje materno: el hecho de que muchas mujeres logran sostener trayectorias laborales estables en la agroindustria precisamente porque son madres, pero al mismo tiempo, esa maternidad limita sus posibilidades de ascenso, o impide buscar alternativas laborales en otros lugares o rubros.

Desde los relatos recogidos, se observa que la maternidad, sobre todo en el caso de madres que crían solas, opera como un doble anclaje. Por un lado, impulsa la necesidad de mantener un ingreso constante, lo que lleva a muchas mujeres a permanecer en empleos exigentes, repetitivos o físicamente desgastantes, sin interrupciones prolongadas, y por otro lado, la carga de cuidados, la falta de servicios para la conciliación y los horarios rígidos, impiden que estas mujeres accedan a capacitaciones, promociones o cambios de rubro.

Lo anterior revela una paradoja que muestra la tensión entre la estabilidad y el estancamiento. La familia y especialmente la maternidad, lejos de quedarse sólo en el

espacio de lo privado, se convierten en elementos que moldean la trayectoria laboral, que condiciona la permanencia, así como la posibilidad de movilidad y que obliga a las mujeres a hacer renunciar personales⁴.

V. CONTRIBUCIÓN A LA POLÍTICA PÚBLICA

Los hallazgos de este estudio se instalan en el área de las políticas laborales con enfoque de género y desarrollo territorial, entregando resultados situados sobre la inserción laboral de las mujeres en la agroindustria de la comuna de San Vicente de Tagua Tagua en la región de O'Higgins, pero también pertinentes a otras comunas con presencia de agroindustria y fuerza laboral femenina.

Los resultados aportan a la visibilización del fenómeno de la inserción laboral femenina en la agroindustria y a la orientación de decisiones en ámbitos de las políticas públicas integrales, orientados a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las mujeres, teniendo en cuenta aspectos como la conciliación trabajo-familia, el desarrollo productivo, el desarrollo territorial, la creación de empleos, la capacitación y formación, la salud ocupacional, así como la articulación entre instituciones y actores involucrados. En particular:

- a. La agroindustria aparece como un espacio de empleo formal, estable, sin exigencia de formación ni experiencia previa, y con condiciones salariales mejores que otros sectores presentes en la comuna, lo que entrega insumos para fortalecer o canalizar políticas públicas orientadas a la formalización y creación de empleo decente en un sector estratégico de la comuna y la región.

⁴ Las adecuaciones y renunciaciones de desarrollo laboral y personal que deben hacer las mujeres por sus familias-y la brecha que presentan frente a los hombres-, son transversales a los sectores económicos y a la clase social. Al respecto: https://www.ese.cl/ease/site/artic/20220110/asocfile/20220110121112/2_indice_de_trayectoria_laboral_e_inclusion_de_mujeres_en_chile.pdf

- b. La discontinuidad de las trayectorias laborales evidencia la necesidad de implementar programas de capacitación y reconversión con pertinencia territorial, que permitan construir itinerarios laborales, no necesariamente estables, pero sí flexibles, dignos y con posibilidades de movilidad y ascenso.
- c. Asociado a las brechas que operan en torno a la conciliación y el cuidado, se observan resultados que podrían aportar a la discusión en materia de corresponsabilidad social del cuidado; como ampliación de salas cunas, programas de extensión de horarios escolar y medidas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación.
- d. En cuanto a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, si bien las trabajadoras indican que las empresas cuentan con instancias donde se promueve el autocuidado, aun así los turnos rotativos, el trabajo expuesto a bajas temperaturas y los movimientos repetitivos, generan desgaste físico y lesiones, lo que muestra la necesidad de programas preventivos específicos para mujeres en la agroindustria.
- e. Finalmente, el estudio revela la centralidad de las redes familiares, comunitarias, así como también sindicales, las cuales representan un soporte para la permanencia en el empleo. Esto abre un espacio para fortalecer la articulación interinstitucional entre empresas, municipios, OMIL, sindicatos, programas de género e instituciones educativas, con el fin de ajustar de manera más eficiente la oferta y la demanda de trabajo, y potenciar trayectorias laborales femeninas sostenibles.

VI. UTILIDAD PARA INSTITUCIONES Y GREMIOS LOCALES

A partir de los hallazgos del estudio, es posible establecer que las políticas públicas a nivel local que podrían tener impacto concreto en el mercado laboral se asocian a la necesidad de ampliar la producción agroindustrial y sus encadenamientos, así como promover otros sectores más sofisticados, para la creación de más puestos de trabajo donde las mujeres puedan insertarse dentro de la comuna, desarrollando trayectorias que les permitan una buena calidad de vida⁵. En tal sentido, consideramos de utilidad contemplar los siguientes elementos:

- a. En torno a la comuna de San Vicente de Tagua Tagua, como centro articulador, confluyen trabajadoras de diferentes comunas, muchas de ellas con experiencia y formación, pero que no logran encontrar espacios en la agroindustria, o que estando en la agroindustria, no pueden acceder a oportunidades de movilidad y ascenso por el estancamiento asociado a labores reproductivas y de cuidado.

Esta situación se da tanto en la agroindustria como en el sector silvoagropecuario. En la agroindustria chilena, particularmente en el procesamiento de alimentos y agroexportación, la participación femenina se concentra en labores operativas de línea, selección y embalaje. Estudios de la Dirección del Trabajo (2019), Fundación Sol (2021) y la Universidad de Talca (2020) evidencian que los cargos técnicos y de supervisión presentan una baja presencia de mujeres, lo que refleja una brecha de capital humano en áreas de mayor responsabilidad. Esta segmentación ocupacional reproduce

⁵ El empleo vinculado a la producción de alimentos frescos y procesados -aunque enfrenta amenazas permanentes derivadas de la crisis climática y la automatización de labores- se sostiene en elementos estructurales asociados a la necesidad básica de alimentación, por lo que, pese a momentos de baja en el consumo de algunos productos de mayor valor, el mercado se muestra resiliente. Esto asegura una demanda constante, aunque sujeta a transformaciones en los patrones de consumo, frente a las cuales productores y trabajadores deben desarrollar capacidad de adaptación. Al respecto, ver informe de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales 2021. *Estudio de impacto de la agroindustria chilena*. Gobierno de Chile. <https://www.subrei.gob.cl/estudios-y-documentos/documentos/detalle-otras-fichas-y-reportes/estudio-de-impacto-de-la-agroindustria-chilena>

desigualdades de género y limita las oportunidades de desarrollo profesional femenino en el sector agroindustrial. En tanto el en sector silvoagropecuario chileno, hay evidencia de la brecha de género en la calidad de los trabajos, en tal sentido, el VIII Censo Agropecuario y Forestal muestra que el 90,6% de los empleos ocupados por mujeres en la agricultura son temporales, frente al 49,2% en los hombres; además, por cada 100 puestos permanentes ocupados por hombres, solo cinco corresponden a mujeres (INE, 2022). En la misma línea, la FAO advierte que las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a trabajos a tiempo completo, lo que evidencia una inserción más irregular y precaria (FAO, 2025). En el caso de la región de O'Higgins, las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de trabajo se ven afectadas además por las brechas de género asociado al trabajo no remunerado, especialmente labores de cuidado y organización del hogar, tal como ya se ha señalado en la sección de resultados. Al respecto la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, muestra que en O'Higgins las mujeres dedican 05.07 horas diarias a este tipo de labores, mientras que los hombres 02.37 horas, alcanzando una diferencia de 02.30 horas, la cual la convierte en la región con la región con mayor brecha a nivel nacional, lo que limita la movilidad laboral (ENUT, 2023).

En tal sentido, el territorio, puede ofrecer la posibilidad de transformar el anclaje y estancamiento laboral femenino, en un factor de desarrollo productivo, social y territorial inclusivo, con la atracción de más industrias que se instalen bajo políticas que aseguren un mayor valor agregado de sus procesos y una buena calidad del empleo. Para las empresas, el tejido social de la comuna, y comunas vecinas, ofrece trabajadoras comprometidas, lo que se traduce en una mayor retención de mano de obra. Esto no es sólo una oportunidad económica, sino también una necesidad social para todo el territorio.

Lo anterior, es compatible con las políticas de fomento productivo e innovación, empleo y cuidados. Pudiéndose articular desde el municipio -con la OMIL y los programas de apoyo orientados a mujeres trabajadoras- y con los gremios asociados a la industria agroalimentaria, constituyéndose en un insumo para mesas de trabajo interinstitucionales.

- b. Asociado a la instalación de industrias más sofisticadas y empleos de mejor calidad, aparecen las ventajas de la zona vinculadas a la capacitación y formación -dadas por la presencia de un liceo técnico, el CFT Estatal y la proximidad con sedes de la Universidad de O'Higgins-, no sólo deben considerar la expansión educativa, sino también un rediseño productivo con procesos más complejos y con perspectiva de género, que permita la creación de puestos especializados y acompañados de condiciones laborales de calidad. Desde la política pública, esto implica articular programas de capacitación y reconversión laboral con incentivos a la innovación productiva, de modo que la formación no se limite a la movilidad individual, sino que se convierta en un proyecto territorial estratégico. Así, se logra alinear las vocaciones productivas locales y las ventajas institucionales de la comuna con trayectorias sostenibles, fortaleciendo tanto la competitividad comunal y regional, como también la inclusión social.

Lo anterior, se puede instalar en la línea de las políticas de capacitación, innovación productiva y género, articulando a actores locales desde el CFT Estatal de O'Higgins con el municipio -OMIL, programas de apoyo a mujeres trabajadoras, fomento productivo- e instituciones de educación media y superior, con empresas del sector.

- c. En cuanto a las industrias instaladas -y las que se pudieran instalar- en la comuna, se visualiza la necesidad de potenciar modelos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que trasciendan el cumplimiento normativo, incorporando compromisos efectivos con la equidad de género, la salud ocupacional, las comunidades locales y la sostenibilidad territorial y

medioambiental. En este sentido, además se deben promover prácticas de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), generando condiciones que faciliten la conciliación entre trabajo y vida familiar. Reconocer el anclaje materno como una realidad estructural del empleo femenino es importante, pues identificarlo permite diseñar políticas públicas y estrategias empresariales que no penalicen el cuidado, sino que lo integren como parte del modelo productivo. De este modo, el cuidado deja de ser visto como un obstáculo y se convierte en un activo social y económico que potencia el desarrollo territorial inclusivo.

Esto, se puede instalar en la línea de las políticas de conciliación-cuidado, equidad de género y fomento productivo, articulando a actores desde el municipio -programas de apoyo a mujeres trabajadoras y Oficina de género-, empresas y sindicatos.

De acuerdo con los puntos anteriores, es posible identificar sintonía entre los resultados y varios de los elementos que aborda la Estrategia Regional de Desarrollo de O'Higgins 2024–2036, el fortalecimiento de sectores productivos estratégicos con equidad de género, la generación de empleos de calidad en territorios rurales y agrarios, el desarrollo productivo con valor agregado y la sustentabilidad territorial, así como la articulación entre formación técnica y las vocaciones productivas e identidades locales.

VII. DISCUSIÓN Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Los resultados no deben entenderse sólo como datos que aportan a los objetivos concretos del estudio en una comuna o territorio específico, sino que se pueden ver como expresiones de un sistema social y económico que organiza las trayectorias laborales y vitales de las mujeres en la agroindustria, en zonas que, por lo general, ofrecen escasas oportunidades de empleo formal. Lo que aparece como “dificultad de conciliación” o “división del trabajo” (por género, edad, origen, etc.) no son solo problemas prácticos, sino estructuras de sentido y poder que determinan quién puede avanzar y quién queda atrapado en dinámicas de subsistencia.

Los testimonios de las trabajadoras, así como la visión de los actores locales, revelan que el empleo no representa sólo el ingreso económico, sino también identidad, reconocimiento, redes y sacrificio, y que la maternidad, lejos de ser un hecho biográfico, funciona como mecanismo que ancla y limita a la vez. En este sentido, el desafío no es únicamente mejorar las condiciones laborales, sino repensar el modo en que el territorio produce y distribuye oportunidades, y cómo las mujeres -desde su capacidad de agencia- influyen en la forma de organizar esas oportunidades, abriendo espacios para cambios concretos en su entorno laboral y social.

Desde una mirada prospectiva, se identifican elementos que no emergen de manera nítida en los resultados, pero que pueden impactar en el empleo femenino asociado, directa o indirectamente, a la producción de alimentos. Del mismo modo se identifican posibles líneas de investigación vinculadas a profundizar en los hallazgos recogidos desde el análisis de los datos.

1. Elementos que podrían impactar en el empleo femenino:

- a. Modernización tecnológica y automatización: impacto de procesos automatizados en la agroindustria en el empleo femenino y en el diseño e implementación de políticas de reconversión y capacitación.

Sí bien, para el caso de San Vicente de Tagua Tagua, la modernización tecnológica y la automatización en la agroindustria no ha mostrado impacto significativo en la dotación de trabajadores y trabajadoras, la agroindustria en general está transformando el empleo, especialmente el femenino, de manera profunda⁶. La incorporación de robots industriales y líneas automatizadas reduce la necesidad de mano de obra en tareas rutinarias y físicas, precisamente aquellas donde las mujeres han tenido mayor presencia histórica.

⁶ En el caso del grupo focal de contraste donde se incluyó la realidad de las mujeres de la agroindustria de esa comuna Graneros, las participantes daban cuenta que en menos de cinco años la automatización ha reducido a mitad los puestos de trabajo en una agroindustria local.

Esto genera un riesgo de desplazamiento en ocupaciones tradicionales, pero al mismo tiempo abre oportunidades en nuevos roles vinculados a la operación de sistemas automatizados, programación, control de calidad avanzado y análisis de datos. La automatización no elimina el trabajo humano: lo redefine, trasladando el valor hacia competencias más complejas. En este escenario, las trabajadoras requieren procesos de recalificación y perfeccionamiento que les permitan reconvertirse y acceder a posiciones emergentes. La política pública debe anticipar este cambio, incorporando un enfoque de género en la capacitación técnica y digital, para evitar que la brecha se amplíe. Además, las competencias blandas como el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas se vuelven esenciales, ya que complementan la lógica de la automatización. La clave está en reconocer que la tecnología desplaza tareas, pero también genera nuevas funciones, y que la inclusión femenina dependerá de la capacidad institucional de diseñar programas de reconversión que integren tanto habilidades técnicas como transversales.

- b. Cambio climático y sostenibilidad: la producción silvoagropecuaria y los procesos de la agroindustria dependen críticamente de los recursos hídricos y de las condiciones climáticas, lo que convierte al sector en uno de los más expuestos a la crisis ambiental. Sequías prolongadas, variabilidad de lluvias y eventos extremos afectan directamente la productividad y ponen en riesgo la continuidad de los empleos tradicionales. Sin embargo, más allá de la amenaza, se abre una oportunidad estratégica: vincular el empleo femenino con iniciativas de adaptación y con la creación de empleos verdes, entendidos como aquellos que contribuyen a la sostenibilidad ambiental y social.

Las mujeres pueden desempeñar un rol clave en prácticas de eficiencia hídrica, gestión de residuos, certificaciones ambientales y procesos de innovación que reduzcan la huella ecológica de la agroindustria. La transición hacia empleos verdes se relaciona directamente con el concepto de trabajo decente, ya que

promueve condiciones laborales más seguras, estables y con proyección de futuro. Además, la incorporación de trabajadoras en programas de capacitación ambiental y tecnologías limpias fortalece la capacidad de respuesta del sector a los nuevos desafíos que se avecinan y amplía las oportunidades de inclusión en áreas donde la presencia de mujeres podría tener un mayor protagonismo.

De este modo, el cambio climático, aunque desafiante, puede convertirse en un motor de transformación positiva para la equidad de género y la sostenibilidad territorial. La clave está en diseñar políticas que integren la perspectiva de género en la reconversión laboral, fomentando la participación femenina en empleos vinculados a energías renovables, eficiencia energética y producción sustentable. Así, la crisis climática no solo se enfrenta como un riesgo, sino también como una oportunidad para redefinir el papel de las mujeres en la agroindustria y consolidar un modelo de desarrollo más justo y sostenible.

- c. Ampliación a otros nichos como la economía en torno a los cuidados: este ámbito se relaciona directamente con la necesidad de las mujeres trabajadoras de compatibilizar su empleo con el cuidado de sus hijos, pero también con una demanda creciente vinculada al cuidado de adultos mayores y personas con movilidad reducida. La transformación demográfica y el envejecimiento poblacional en territorios como O'Higgins hacen que el cuidado se convierta en un sector estratégico, tanto desde la perspectiva social como laboral. La economía de los cuidados no solo responde a una necesidad doméstica, sino que abre oportunidades para generar empleos formales, con reconocimiento social y condiciones de trabajo decente.

En este contexto, las mujeres pueden incorporarse en nuevos nichos laborales asociados a servicios de cuidado profesional, programas comunitarios de apoyo y empleos verdes vinculados a la salud y el bienestar. La incorporación de

políticas públicas que fortalezcan la infraestructura de cuidados -como jardines infantiles, centros diurnos para adultos mayores y servicios de asistencia domiciliaria- permitiría liberar tiempo para la participación femenina en otros sectores productivos, al mismo tiempo que crea nuevas fuentes de empleo.

Además, la profesionalización del cuidado exige procesos de capacitación y certificación que reconozcan las competencias adquiridas por las mujeres en la práctica cotidiana, transformándolas en capital laboral formal.

De esta manera, la economía de los cuidados se proyecta como un espacio de expansión laboral que no solo atiende necesidades actuales de la población, sino que también contribuye a la equidad de género y a la sostenibilidad social del territorio. Reconocer y potenciar este sector implica avanzar hacia un modelo de desarrollo que valore el cuidado como un derecho y como un motor de empleo digno, capaz de articular la inclusión femenina con la cohesión comunitaria.

2. Líneas de investigación:

En el marco del desarrollo territorial y la equidad de género en la agroindustria, se identifican diversas líneas de investigación que permiten avanzar hacia un diagnóstico más integral y orientado a la acción. Una primera línea apunta a la movilidad laboral femenina, profundizando en los factores que podrían transformar trayectorias fragmentadas o estancadas en trayectorias ascendentes. Aquí resulta clave analizar la articulación entre formación técnica, certificación de competencias laborales y políticas de promoción implementadas por las empresas.

Otra línea relevante se vincula con la conciliación trabajo-familia, entendida como política de desarrollo territorial. En este ámbito, es necesario evaluar el impacto de programas ya existentes en Chile, tales como la Sala Cuna Universal, el sistema de protección integral Chile Crece Contigo y el Programa 4 a 7 de SERNAMEG, que buscan

facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral⁷. El estudio de estas iniciativas permitiría valorar su contribución a la sostenibilidad de las trayectorias laborales femeninas en la agroindustria.

Asimismo, se propone indagar en las aspiraciones y expectativas laborales y personales de las mujeres que trabajan en el sector, reconociendo que sus motivaciones y proyectos de vida son un componente esencial para comprender la dinámica de inclusión y permanencia.

Desde una perspectiva territorial, resulta pertinente un análisis de la articulación intercomunal, considerando el rol axial de San Vicente de Tagua Tagua en los flujos laborales, educativos y de acceso a servicios. Este enfoque permitiría integrar estrategias de desarrollo local con una mirada más amplia e interconectada del territorio.

Finalmente, se plantea la construcción y análisis de indicadores de calidad de vida y bienestar integral, incluyendo dimensiones como uso del tiempo, organización del presupuesto familiar y estrategias económicas. Estos indicadores, aplicados a mujeres de la agroindustria y de otros sectores productivos de la comuna, aportarían evidencia para diseñar políticas públicas más ajustadas a las realidades locales.

VIII. CONCLUSIONES

El estudio sobre la inserción laboral femenina en la agroindustria de San Vicente de Tagua Tagua revela mucho más que datos y relatos locales, también muestra las tensiones y oportunidades de un modelo productivo que se encuentra en un punto de inflexión, dado que las condiciones productivas (capital humano, cambio climático, automatización, etc.) y sociales (nuevas subjetividades en torno al empleo y las aspiraciones) obligan a redefinir el modelo, y las mujeres trabajadoras son el eje que

⁷ Sala Cuna Universal (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género), Chile Crece Contigo (Ministerio de Desarrollo Social y Familia) y Programa 4 a 7 (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género SERNAMEG).

puede marcar hacia dónde se incline ese futuro. En un territorio donde el trabajo más accesible se asocia al sector silvoagropecuario -y la estacionalidad laboral de sus ciclos productivos-, las mujeres han encontrado en la agroindustria un espacio de mayor estabilidad y formalización, aunque aún limitado por las exigencias de cuidado y las barreras de movilidad. Este hallazgo va más allá de la descripción de trayectorias laborales e instala la reflexión para repensar la trama del desarrollo territorial en base a la industria local.

Desde la mirada cualitativa, lo que aparece en los relatos de las trabajadoras y de los actores clave, es una estructura dual, donde, por un lado, la agroindustria se concibe como un espacio de legitimación o valoración laboral y personal, en la que el salario estable y la formalización permiten sostener los proyectos de vida de las trabajadoras; y, por otro lado, se instala como un lugar de sacrificio, donde los turnos rotativos y la ausencia en momentos familiares significativos emergen en la mayoría de los relatos. Esta tensión entre orgullo y pérdida, entre logro y desgaste, constituye la esencia de la experiencia laboral femenina en el territorio.

Se hace necesario comprender que el empleo femenino en la agroindustria no es sólo un tema sectorial, sino que puede transformarse en un espacio de experimentación productiva para las comunas del Valle de Tagua Tagua y también para la Región de O'Higgins en general. En este espacio se encuentran y entrelazan los desafíos laborales contemporáneos -automatización, cambio climático, economía de los cuidados y trabajo decente- que, más allá de aparecer como elementos que amenazan la productividad y el empleo, pueden convertirse en oportunidades de ampliar y complejizar la matriz productiva regional, si se articulan con políticas públicas inteligentes y con capital humano con capacidades de innovación y aprendizaje. A ello se suma el rol del sector privado, llamado a apostar por las ventajas del territorio y a invertir en un modelo que combine competitividad con inclusión y sostenibilidad.

Los relatos muestran que la movilidad y el ascenso no dependen únicamente de la voluntad individual, sino de un entramado de condiciones sociales: redes de apoyo

femenino, acceso a transporte, flexibilidad horaria y oportunidades de formación. Allí donde estas condiciones se articulan, emergen trayectorias ascendentes que transforman biografías y redefinen las aspiraciones de futuro, pero cuando estas condiciones son inexistentes, las trayectorias se aplanan y quedan relegadas a convertirse en estrategias de supervivencia. Esto debe movilizar a pensar la política pública no como un conjunto de programas aislados, sino como un sistema institucional que acompañe y potencie las vidas de las trabajadoras.

Para los tomadores de decisiones, el desafío es a invertir en la movilidad laboral femenina en la agroindustria, como una estrategia de competitividad productiva. Las trayectorias de las trabajadoras muestran que, cuando se combinan formación técnica, redes de cuidado y políticas de conciliación, emergen itinerarios virtuosos capaces de dinamizar el sector y de impactar con beneficios hacia toda la economía regional.

El futuro del trabajo en territorios como San Vicente de Tagua Tagua, no se juega únicamente en la productividad de las plantas agroindustriales, sino en la capacidad de diseñar un nuevo ecosistema de colaboración entre empresas, Estado, trabajadores y comunidades. Este entramado está llamado a reconocer el rol esencial de un sistema de cuidados adecuado, la sostenibilidad ambiental como motor de empleos verdes y su rol para el desarrollo territorial y las mejoras de las condiciones laborales, que adopte la automatización como una oportunidad para recalificar y generar condiciones para el ascenso de las mujeres en roles técnicos y estratégicos.

Para San Vicente de Tagua Tagua, así como para otros territorios de la región, lograr articular estas dimensiones, puede convertir a la agroindustria en un modelo replicable de desarrollo inclusivo, donde la equidad de género no sea un apéndice, sino el núcleo de la competitividad. La reflexión final es que las mujeres de San Vicente de Tagua Tagua no sólo son parte importante del capital humano agroindustrial, sino que además orientan el camino hacia un paradigma laboral que combina productividad, sostenibilidad y justicia social.

En este sentido, el desafío para los tomadores de decisiones es dejar de ver la equidad de género como un costo o una obligación, y comenzar a verla como un activo estratégico del territorio. Porque allí donde las mujeres logran transformar trayectorias fragmentadas en itinerarios ascendentes, no solamente se mejora la calidad de vida de las familias, sino que se redefine el futuro económico de toda una comuna e incluso una región.

Es importante señalar, que si bien este estudio está enfocado en el trabajo femenino en la agroindustria, el capital humano de esta no puede sostenerse únicamente en la participación de mujeres, aunque esta sea clave. La instalación de nuevas empresas y la consolidación de un modelo productivo inclusivo requieren reconocer la diversidad del capital humano presente en el territorio como un recurso estratégico.

Así como las mujeres aportan estabilidad, agencia y capacidad de conciliación, transformando trayectorias fragmentadas en itinerarios ascendentes; los jóvenes introducen innovación, formación técnica y movilidad laboral, pero requieren políticas de retención y desarrollo para evitar la fuga de talentos. Asimismo, los adultos mayores entregan experiencia acumulada y sostienen la economía de los cuidados, generando tanto demanda de servicios como transmisión de saberes.

En conjunto, estos tres grupos (mujeres, jóvenes y adultos en edad de jubilar) configuran un sistema que permite atraer inversión, sostener la productividad y proyectar un desarrollo territorial inclusivo. Por lo anterior, resulta fundamental reconocer que la instalación y la competitividad de la agroindustria -así como de otros sectores económicos más complejos que pudieran emplazarse en la zona- no depende de un solo segmento, sino de la articulación virtuosa de capital humano diverso y multifacético, que sea capaz de converger en una visión de desarrollo compartida entre las políticas públicas y las estrategias empresariales.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Armijo Garrido, L., Ananías Martínez, R., Román Alonso, H. y Caro Molina, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile (Papers, 17/2).
- Caamaño Rojo, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 29, 171-202.
- Canales, A. y Canales, M. (2013). De la metropolización a las agrópolis. El nuevo poblamiento urbano en el Chile actual. Polis [En línea], 34. <http://journals.openedition.org/polis/8729>.
- Canales, A., Canales, M. y Hernández, M.C. (2018). Trabajo y territorio en el nuevo agro chileno. Un estudio de commuters en tres comarcas del Valle Central. EURE (Santiago), 44(131), 5-28. <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612018000100005>.
- CIREN, SIT Rural. (2025) Características demográficas y socioeconómicas comuna San Vicente https://www.sitrural.cl/wp-content/uploads/2025/07/San-Vicente_demografica-1.pdf
- Dirección del Trabajo. (2019). Condiciones laborales en la agroindustria frutícola chilena. Santiago de Chile.
- Escuela de Gobierno Universidad del Desarrollo. (2022). Índice de trayectoria laboral e inclusión de mujeres en Chile. https://www.esec.cl/esec/site/artic/20220110/asocfile/20220110121112/2_indice_de_trayectoria_laboral_e_inclusi_n_de_mujeres_en_chile.pdf.

- Fundación Sol. (2021). Desigualdad laboral en la agroexportación: género y segmentación ocupacional. Santiago de Chile.
- GORE O'Higgins. (2025). Estrategia Regional de Desarrollo 2024-2036. Disponible en: <https://goreohiggins.cl/docs/estrategia-regional-desarrollo-2024-2036.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2022). Participación femenina en la agricultura: empleo temporal y permanente. Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023) Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). Resultados regionales: Región de O'Higgins. Santiago de Chile.
- Mora-Guerrero, G., Chacón-Armijo, S., Constanzo-Belmar, J., Bahamonde-Vásquez, M. y Andrade Mansilla, E. (2022) "Cuidado, trabajo y género: inserción y centralidad laboral en la agricultura familiar campesina en Chile". En: Ager. Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural, N°36.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2025). La situación de las mujeres en los sistemas agroalimentarios: un enfoque regional para América Latina y el Caribe. Roma.
- Rojas-Miño, I. (2025). La regulación de las relaciones de trabajo en Chile frente a los desafíos de conciliación laboral y familiar. Revista De Derecho 38(1), 53–74. Valdivia. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502025000100053>.
- Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales 2021. Estudio de impacto de la agroindustria chilena. Gobierno de Chile. <https://www.subrei.gob.cl/estudios-y-documentos/documentos/detalle-otras-fichas-y-reportes/estudio-de-impacto-de-la-agroindustria-chilena>

- Universidad de Talca – Observatorio Laboral. (2020). Empleo femenino en la agroindustria vitivinícola y frutícola. Talca.

