

¿CUÁN PROFESIONALIZADOS ESTÁN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS?

Roxana Chiappa¹

RESUMEN

Una de las preguntas más intrigantes en el campo de la educación superior es cómo los departamentos académicos deciden a qué académico contratar en un momento dado. Si bien se sabe que las presiones por incrementar la productividad científica han acelerado la profesionalización del académico investigador entre las universidades chilenas, no existen estudios empíricos que hayan analizado cómo las unidades académicas toman decisiones durante sus procesos de contratación. A través de un estudio de caso comparado, esta investigación analiza cualitativamente el nivel de profesionalización de las prácticas de contratación de siete departamentos académicos afiliados a universidades con distintas capacidades de investigación. Siguiendo las recomendaciones de prácticas de contratación de universidades extranjeras, que incluyen aspectos de reclutamiento y evaluación de sesgos inconscientes, el análisis refleja que la mayoría de los departamentos académicos tienen convocatorias abiertas y comités formales de contratación, pero la discusión sobre cómo los sesgos inconscientes afectan las decisiones de contratación está completamente ausente de los procesos. Además, los hallazgos muestran que los criterios de contratación tienden a favorecer a candidatos que pertenecen a las redes de los académicos, dado que se perciben como candidatos más seguros y probables de aceptar una eventual oferta laboral.

Conceptos clave: contratación de académicos, profesionalización, redes académicas, metodología cualitativa.

HOW PROFESSIONALIZED ARE THE ACADEMIC HIRING PROCESSES IN CHILEAN UNIVERSITIES?

ABSTRACT

The professionalization of academic hiring processes in Chilean universities is a topic of increasing importance. With mounting pressures to enhance scientific productivity, understanding how faculty members are selected remains a critical enquiry. This study addresses this research gap, by conducting a qualitative case study of seven academic departments affiliated with universities of varying scientific capacities. To perform the study, recommendations of hiring practices of foreign universities have been followed, focusing on recruitment and evaluation of unconscious biases. Findings reveal that most academic departments employ open calls and formal hiring committees, and also there is a significant absence of discussion about how unconscious biases affect hiring decisions. Moreover, hiring criteria tend to favor candidates

¹ Universidad de Tarapacá, Arica, Chile. Contacto: rpchiappab@academicos.uta.cl

who are part of academic networks, as they are perceived as more dependable candidates and more likely to accept a potential job offer.

Key concepts: academic hiring, professionalization, academic networks, qualitative methodology.

Introducción

Una de las preguntas más intrigantes en el campo de la educación superior es cómo los departamentos académicos deciden a qué académico contratar en un momento dado. No obstante, la naturaleza privada, contextual, y competitiva de los procesos de contratación de nuevos académicos impone desafíos metodológicos a la hora de dilucidar exactamente cuáles son los criterios específicos.

En Chile, la literatura existente muestra que la carrera de los académicos —aquí también aludidos como profesores universitarios— ha transitado hacia una mayor profesionalización (Bernasconi, 2010; Bernasconi, Berríos Cortés, Guzmán, Véliz y Celis, 2021; Berríos, 2014), representada por un/a “académico/a investigador/a” independiente y con autonomía, con estudios de doctorado y comprometido/a con el avance del conocimiento. Este académico/a investigador/a por lo general trabaja a tiempo completo en una universidad, sus procesos de investigación están sujetos a evaluación de pares y su adscripción principal es la disciplina por sobre una institución (Clark, 1987, Finkelstein, Conley & Schuster, 2016).

Ahora bien, la pregunta es si esta profesionalización de la carrera académica ha estado acompañada por una mayor profesionalización de los procesos de contratación de académicos. En Estados Unidos, país que produce la mayor cantidad de personas con doctorado al año (Grant et al., 2022), la profesionalización de los procesos de contratación académica se ha caracterizado por la instalación de capacidades institucionales que tratan de garantizar “prácticas justas” de reclutamiento y evaluación de candidatos. Estas prácticas intentan visibilizar los sesgos inconscientes, los cuales han afectado negativamente el acceso de mujeres y personas que provienen de grupos de minorías étnicas y raciales en la profesión académica (Columbia University, 2016; Harvard University, 2016; University of California, 2002; University of Michigan, 2018). Estos grupos sociales han estado subrepresentados en la academia de Estados Unidos y en otros países, incluyendo Chile.

No obstante, la instalación de estos esfuerzos institucionales en las universidades estadounidenses para visibilizar los sesgos (in) conscientes no ha sido suficiente para erradicar sesgos de género y raciales en la contratación de académicos. En efecto, la literatura muestra que las unidades académicas estadounidenses tienden a justificar la decisión de contratación en el criterio conocido como “*institutional fit*” (White-Lewis, 2020), que alude a las y los candidatos que parecen cumplir los criterios de contratación fijados por el departamento, incluyendo un estilo de personalidad compatible con la cultura del departamento académico; aspecto intrínsecamente subjetivo.

Desde otra perspectiva, Musselin (2009), en uno de los estudios más comprensivos sobre el mercado laboral de los académicos, da cuenta de que los procesos de contratación son procesos costosos en tiempo y recursos. Su estudio, que involucró un análisis de procesos de contratación en departamentos académicos en Historia y Matemáticas en Alemania, Estados Unidos, y Francia (22 departamentos), informa que las unidades no solo deben negociar con la universidad el presupuesto de una nueva vacante, sino coordinar un proceso que normalmente se extiende por varios meses para reclutar e identificar candidatos competitivos que estén dispuestos a trabajar en el departamento académico.

En Chile la discusión sobre prácticas justas de contratación se intensificó tras el movimiento feminista de 2018 y la aprobación de la ley 21.369, en septiembre de 2021, la cual regula el acoso, la violencia y la discriminación en espacios de educación superior. Antes de 2018 algunas universidades ya habían realizado estudios y contaban con iniciativas para avanzar en la equidad de género en sus comunidades académicas. Es el caso del Proyecto de Igualdad en la Diferencia de la Universidad de Santiago de Chile, lanzado en el 2007; la Cátedra Amanda Labarca en la Universidad de Chile, inaugurada en el 2015; la Comisión Mujer y Academia de la Pontificia Universidad Católica de Chile, de 2018, y el Programa de Equidad de Género en la Academia, lanzado por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile en 2014, entre otras iniciativas. Estas han generado estudios y análisis para mapear las condiciones de trabajo y representación de las mujeres en distintas etapas de su trayectoria

académica, particularmente en el ámbito de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM en sus siglas en inglés), campos donde las mujeres han estado históricamente subrepresentadas.

Otros estudios sobre procesos contratación académica en Chile se han focalizado principalmente en entender los resultados de la contratación (Celis & Kim, 2018), revelando un fenómeno de endogamia: los departamentos académicos tienden a contratar a sus propios egresados (Celis & Kim, 2018; Pinto, 2016). Antes de la expansión de los programas de doctorado en Chile, diversas universidades mandaron a sus egresados de pregrado a realizar sus estudios de posgrado en universidades extranjeras. Conocido es el caso de los profesores de economía de la Pontificia Universidad Católica, también conocidos como los “Chicago Boys”, quienes realizaron estudios en la Universidad de Chicago financiados por la Fundación Ford. Tras el término de su doctorado, estos tuvieron que volver a la Universidad Católica a trabajar como académicos (Puryear, 1994). Esta política institucional, también existente en otros países, suele mantener una porción o la totalidad del salario mientras los académicos terminan sus posgrados. A cambio, las/os académicas/os deben regresar y trabajar como profesores en sus antiguas instituciones, lo que parcialmente explica el fenómeno de endogamia (Bernasconi, 2010; Berríos, 2014).

Tras la expansión de los programas de becas de doctorado financiadas por el Estado desde 2008 y la creciente oferta de doctorados en el país, se estima que el número de graduados de doctorado en las universidades chilenas casi se triplicó entre 2007 y 2021, aumentando de 314 a 903 graduados por año (SIES de MINEDUC, 2022). Este número no incluye a las más de cuatro mil personas que han recibido una beca doctoral financiada por el programa Becas Chile entre 2008 y 2021 (ANID, 2021), ni tampoco a las personas extranjeras con doctorado que llegan a trabajar al país anualmente.

En este contexto, se podría suponer que las universidades chilenas ya no necesitan enviar a sus profesores a doctorarse, sino que pueden contratar directamente a egresados de doctorado

de distintas nacionalidades que se graduaron en universidades chilenas o extranjeras. No obstante, algunos estudios muestran que la práctica de endogamia podría estar todavía ocurriendo. En un estudio cualitativo sobre PhDs en ingeniería industrial se encontró que quienes buscan empleo y estudiaron en el extranjero, estratégicamente activan sus redes con sus exprofesores de pregrado, antes y durante sus procesos de postulación a trabajos, como una forma de asegurar un puesto en la academia chilena (Chiappa, 2020). Celis y Kim (2018), en un análisis cuantitativo de las redes de contratación y coautoría, encontraron que los cinco departamentos de ingeniería industrial con mayor capacidad de investigación tendían a contratar a sus exalumnos de pregrado que obtenían títulos de doctorado en universidades internacionales de renombre, como una estrategia de acceder a redes autoría y recursos.

Ambos estudios confirman la importancia de las redes de pregrado en los procesos de contratación académica, pero el foco de estas investigaciones no permite explicar cómo el estatus de ser “exestudiante” opera en los procesos de contratación académica.

El siguiente estudio espera contribuir en esa dirección, a través de un análisis cualitativo sobre procesos de contratación académica en departamentos académicos en ingeniería industrial (N=4) y economía (N=3), afiliados a universidades con distintos niveles de prestigio y capacidad de investigación. Los campos de economía e ingeniería industrial fueron seleccionados principalmente porque estas disciplinas, al ser históricamente dominados por hombres, en los últimos años han estado más expuestos a presiones, provenientes de organizaciones disciplinarias (CWESP, 2022; IEEE Women in Engineering, 2022) para adoptar prácticas aseguren una contratación justa y contrarrestar sesgos de género. De esta manera, se esperaba que estos departamentos podrían tener un mayor grado de profesionalización de sus procesos de contratación de académicos y académicas.

Este análisis responde a dos preguntas de investigación: ¿En qué medida los departamentos académicos han profesionalizado sus procesos de contratación, particularmente en los procesos de

reclutamiento y selección de la lista corta de candidatos? ¿Cuál es el rol de las redes académicas durante el proceso de contratación?

El análisis se focaliza en las dos primeras etapas del proceso: a) reclutamiento de académicos; b) aplicación de criterios de contratación. Estas dos etapas muestran la capacidad de la organización para adherirse a prácticas “justas” antes de realizar cualquier interacción cara a cara con los postulantes.

La evidencia recolectada incluyó 46 entrevistas semiestructuradas, conducidas en 2017 con académicos que participaron en las decisiones de contratación. Además, convocatorias de trabajo, documentos institucionales y los currículos de los mismos académicos.

El artículo se divide en cuatro secciones. La primera ofrece una primera caracterización del sector universitario en Chile y discute las tendencias de profesionalización de la carrera académica. La segunda discute la literatura sobre las redes académicas en los procesos de contratación. La tercera sección describe el enfoque metodológico, mientras que la última muestra los hallazgos y la discusión.

Un sistema de educación superior altamente estratificado

Los procesos de contratación académica en Chile ocurren en un sistema de educación superior altamente privatizado (Espinoza, 2017) y estratificado (Kuzmanic, Valenzuela, Villalobos & Quaresma, 2021). Las reformas de educación superior introducidas en los ochenta, durante la dictadura cívico-militar de Augusto Pinochet (1973-1989), sentaron las bases de un sistema de educación superior basado en la competencia, en el que el financiamiento proviene principalmente de la matrícula de estudiantes de pregrado. El Estado dejó de ser el principal proveedor y financiador de la educación superior, y asumió un rol de regulador (Bernasconi y Rojas, 2004). Las reformas permitieron la creación de instituciones privadas —universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales—, lo que en gran medida permitió la expansión de la matrícula y la configuración de un sistema de educación superior diferenciado institucionalmente

y altamente estratificado por la clase social de los estudiantes (Kuzmanic et al., 2021).

Hasta 2022, el sistema de educación superior chileno está compuesto por 140 instituciones, que matriculan a 1,3 millones de estudiantes (SIES de MINEDUC, 2023a). Las 58 universidades existentes matriculan a 59% de los estudiantes y contratan alrededor de 71 mil académicos (SIES de MINEDUC, 2023b). Estas instituciones se diferencian entre sí por los años de acreditación, ubicación geográfica, naturaleza pública o privada, capacidad de investigación, nivel de selectividad en procesos de admisión, prestigio institucional reportado en rankings y el nivel socioeconómico de los estudiantes de pregrado. Considerando algunos de estos factores, Muñoz y Blanco (2013) propusieron una taxonomía de cinco tipos de universidades: i) de investigación, ii) elitistas, iii) acreditadas, iv) masivas y v) no elitistas. Las universidades de investigación se diferencian de las otras por su mayor capacidad de investigación (3) y dos de ellas —la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile— concentran a los estudiantes que obtienen los mejores puntajes en las pruebas de admisión a la educación superior. Les siguen las universidades elitistas, que se distinguen de las otras universidades por reunir una alta proporción de estudiantes que provienen de colegios privados, lo que está asociado con un origen de nivel socioeconómico alto. Las universidades acreditadas es el grupo más amplio y heterogéneo de instituciones, y distingue a las universidades que tienen menor capacidad de investigación pero que han sido acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile², lo que es equivalente a una medida de calidad académica en Chile. Las universidades masivas se diferencian en el sistema por ser principalmente instituciones con programas de pregrado con alto número de estudiantes; mientras que las universidades no elitistas se caracterizan por tener bajos niveles de acreditación institucional y bajos niveles de selectividad en sus procesos de admisión.

2 La Comisión Nacional de Acreditación de Chile es un organismo público, dependiente del Ministerio de Educación, encargado de acreditar la calidad académica de las instituciones de educación superior en Chile. El periodo de acreditación institucional varía entre dos a siete años, y las instituciones deben acreditar al menos las áreas de docencia y gestión. De manera voluntaria, las universidades pueden acreditar la investigación, la docencia de posgrado y sus actividades de vinculación con el medio. A mayor cantidad de años y áreas acreditadas, mayor es la calidad académica de las instituciones.

En este estudio, los departamentos seleccionados están asociados a universidades que calzan en las primeras cuatro clasificaciones (investigación, de elite, acreditadas y masivas), pero todos los departamentos seleccionados tienen alguna capacidad de investigación.

La profesionalización de los profesores investigadores en Chile

El inicio de la profesionalización académica en Chile comenzó con la reforma universitaria de 1968, que introdujo el debate sobre autonomía universitaria y libertad de cátedra de los académicos. Bernasconi (2010), en un análisis histórico de la profesión académica en Chile, argumenta que el proceso de profesionalización de los académicos en Chile ha sido lento. No obstante, estudios recientes muestran que los procesos de acreditación universitaria y el rol de los rankings de universidades han acelerado la importancia de la investigación en las universidades (Véliz & Marshall, 2021), lo que ha reforzado la profesionalización del académico investigador como modelo referente.

La instalación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad y los procesos de acreditación de programas académicos han requerido que las universidades chilenas incrementen el número de profesores con grado de doctorado con proyectos competitivos financiados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), particularmente para cumplir con los requerimientos de los procesos de acreditación de programas de posgrado (CNA, 2021). Por otra parte, los rankings de universidades internacionales, cuyas metodologías principalmente valoran la capacidad de investigación de las instituciones, han reforzado el interés de estas por reclutar académicos con altos niveles de productividad investigativa, medidos en términos de número e impacto de artículos científicos (Kim & Bastedo, 2021).

No obstante, pese a los incentivos, el último reporte de personal académico publicado por el Ministerio de Educación de Chile muestra que solo un porcentaje minoritario de académicos

en el sistema cumple con el perfil de investigador. En efecto, las 71 mil personas trabajando como académicos en las 55 universidades chilenas se traducen a 34.559 jornadas completas equivalentes (JCE). Solo un tercio de estos académicos cuenta con un doctorado (11.987 JCE), lo que revela la bifurcación de carreras académicas entre quienes realizan tareas de investigación y quienes se dedican principalmente a la docencia. Se estima que el 44% de estos son académicas (SIES de MINEDUC, 2023b), pero los datos existentes no permiten desagregar cuántas de estas trabajan a tiempo completo.

Estos antecedentes muestran que la profesionalización de la carrera del académico investigador no incluye a la mayoría de los profesores universitarios en Chile, quienes tienen más probabilidades de acceder a las posiciones de las plantas regulares de las universidades y a mayores beneficios laborales.

Luego, una vez obtenido un puesto en la planta regular, los académicos están expuestos a evaluaciones periódicas que determinan su ascenso en la jerarquía académica, frecuentemente caracterizada por tres posiciones: asistente (al inicio de la carrera y suele coincidir con la primera contratación), asociado (primera promoción y asegura el trabajo permanente) y profesor titular (máxima jerarquía). En Chile, la mayoría de las universidades tienen un reglamento que regula la evaluación del desempeño académico en términos de investigación, docencia y extensión universitaria. No obstante, las ponderaciones y claridad respecto de los criterios específicos de evaluación varía entre distintas universidades y disciplinas (Veliz-Calderon, Theurillat, Paredes & Pickenpack, 2018).

La profesionalización de los procesos de contratación académica

El fenómeno de la profesionalización es uno de los atributos de la modernidad. La noción de que el conocimiento científico y tecnológico contribuye al progreso de las sociedades relevó el rol estratégico del ejercicio de la investigación científica y la especialización disciplinaria. Asimismo, la aspiración objetiva y universal del conocimiento científico sentó las bases de la

noción normativa del mérito científico, el cual postula que los resultados de investigación deben ser valorados en función de su contribución intelectual, independiente de las características sociodemográficas y afiliaciones de las y los investigadores (Merton, 1973). Desde esta perspectiva, la profesionalización de los procesos de contratación académica implicaría que los postulantes son evaluados exclusivamente en función de sus resultados académicos en investigación y enseñanza.

No obstante, esta visión de profesionalización basada en el mérito ha sido cuestionada a la luz de las investigaciones que reflejan las barreras estructurales que impiden la entrada y promoción de mujeres, minorías étnicas y raciales, y personas de clase social baja en la carrera académica en diferentes países (Allen et al., 2021; Liani, Nyamongo & Tolhurst, 2020; Weber & González-Canche, 2015; Montes-López & Simburguer, 2021). En Chile, un estudio estimó que el porcentaje de mujeres académicas trabajando en los programas de doctorado en STEM en Chile es equivalente a 34%, pero disminuye a 13% cuando se considera a quienes ejercen cargos directivos (Berlien, Varela y Robayo, 2017). Otra investigación (Chiappa & Perez Mejias, 2019) encontró que alrededor de 15% de los académicos con grado de doctorado provenía de una clase social baja (estudiaron en un colegio público, primera generación universitario), mientras que 38% provenía de una clase social alta. El restante se distribuía entre personas de clase social media alta (17%) y media baja (30%).

En la academia estadounidense existe una larga data de estudios que reflejan cómo la desigualdad de raza, género y clase se reproduce en la carrera académica (Gasman, 2022; Sensoy & DiAngelo, 2017; Griffin, 2020). Se estima que las mujeres representan el 45,9% de los académicos en las universidades estadounidenses, pero están subrepresentadas entre los profesores titulares (33,8% versus 66,2% hombres) y asociados (46,7% versus 45,3% hombres), y sobre representadas en las categorías más bajas de la jerarquía académica (55,1% entre académicos sin jerarquía) (AAUP, 2021, p. 32). Con relación a la variable “clase social de origen”, una investigación reciente refleja que casi la mitad de quienes llegaron a la planta académica crecieron en familias en las que al menos uno de

sus padres tenía un doctorado, sugiriendo un sesgo de clase en los procesos de contratación académica (Morgan et al., 2022).

De allí que la profesionalización de estos procesos en universidades altamente prestigiosas en Estados Unidos, tales como Harvard (2018), universidades de California (2002), Michigan (2018), Columbia (2016), entre otras, han generado capacidades institucionales que buscan mitigar los sesgos estructurales que impedirían a estas instituciones identificar a los académicos más talentosos en un sistema de educación superior altamente estratificado, principalmente por raza y género.

En el marco de un programa nacional auspiciado por la agencia científica National Science Foundation (NSF), diversas universidades estadounidenses han instalado oficinas de desarrollo académico y manuales de buenas prácticas de contratación, que aspiran a incrementar la representación de mujeres y minorías raciales en el cuerpo académico, especialmente en las disciplinas STEM (Morimoto, 2022). Un análisis detallado de los manuales de contratación académica de las universidades mencionadas revela cuatro recomendaciones del proceso de reclutamiento y selección de postulantes que son esenciales para alcanzar este objetivo. La primera invita a los departamentos académicos a generar un comité de búsqueda cuyos miembros representen diversos orígenes en términos de género y raza (Columbia University, 2016, p. 6; Harvard University, 2018, p. 3; University of California, 2002, p. 4; University of Michigan, 2018, p. 6). Esta recomendación asume que la representación de académicos con distintos perfiles sociodemográficos reduce la introducción de sesgos en el proceso. La segunda recomendación está asociada a la descripción del perfil académico deseado. La Universidad de California (2002, p. 4) indica que “la descripción del puesto de trabajo debe reflejar las necesidades del departamento y estar escrita de una manera amplia para atraer a la mayor cantidad de candidatos disponibles [en el área disciplinaria]”. Por su parte, la Universidad de Michigan (2018, p. 6) realiza la misma recomendación, aunque agrega que el comité de búsqueda podría acordar un mínimo de criterios específicos, pero manteniendo una descripción amplia de los requisitos. La Universidad de Columbia

(2016, p. 12) recomienda que los requisitos del puesto se definan en función del cargo académico que se espera llenar (profesor asistente, asociado o titular), en lugar de solicitar experiencias específicas, con el fin de captar la atención de individuos que han tenido trayectorias académicas no tradicionales. Esta recomendación reconoce que hay subcampos disciplinarios en el que el número de mujeres y personas que pertenecen a grupos raciales y étnicos minoritarios es muy bajo y, por tanto, una descripción general de los requisitos de contratación (e.g. doctorado en ingeniería versus doctorado en ingeniería en minas) incrementa las posibilidades de atraer a un grupo más amplio y diverso de potenciales postulantes a cargos académicos. En general, los manuales de contratación citados enfatizan incluir un lenguaje que reconozca la diversidad e inclusión como valor.

La tercera recomendación incluye realizar una amplia difusión de los anuncios de empleo en diversas plataformas para buscar un grupo competitivo y diverso de postulantes (Columbia University, 2016, p. 15; Harvard University, 2018, p. 5; University of Michigan, 2018, p. 7; University of California, 2002, p. 5). Esta recomendación releva la importancia de diseminar los anuncios de contratación en asociaciones e instancias que agrupan a potenciales postulantes que pertenecen a grupos minoritarios.

Otra recomendación importante está orientada al reconocimiento de los sesgos de contratación. La Universidad de Harvard (2016) recomienda explícitamente a los académicos integrantes del comité de contratación tomar un test para evaluar sus sesgos inconscientes (p. 10). En tanto, la Universidad de Columbia incluye una serie de prácticas para revisar cómo los procedimientos y criterios de contratación podrían estar introduciendo algún tipo de sesgo de género o raza. Por ejemplo, invita a los académicos a considerar los sesgos de género que podrían aparecer en las cartas de referencias. “Los recomendadores generalmente describen a las mujeres en términos más apagados que a los hombres. Mientras los recomendadores discuten investigaciones y títulos para los candidatos hombres, es posible que no mencionen estos temas en recomendaciones para mujeres” (p. 20). De manera similar, la Universidad de Michigan invita a sus académicos a discutir el rol que

los sesgos inconscientes de los profesores pueden jugar en el proceso de evaluación y a realizar acciones para mitigarlos (pp. 15 y 18).

En relación con esta última recomendación, estos manuales enfatizan en la importancia de tener una lista preestablecida de criterios de contratación. La Universidad de California recalca que el proceso de evaluación de los candidatos debe establecerse en función de los criterios de selección y que la aplicación de estos criterios sea consistente entre los candidatos (p. 7). La Universidad de Michigan recalca el mismo punto y advierte que cuando los comités de contratación buscan información adicional en internet o por otras vías de candidatos específicos, estarían interrumpiendo la garantía de igual trato para todos los candidatos (p. 19) e introduciendo un sesgo innecesario.

En relación con este punto, O'Meara, Culpepper y Templeton (2020), en una revisión sistemática de la literatura sobre sesgos en los procesos de contratación académica, muestran que hay decisiones que pueden parecer triviales, como la selección de plataformas utilizadas para difundir una convocatoria de empleo, las cuales terminan siendo determinantes en el grupo de solicitantes que llega a postular a un cargo académico.

Ahora bien, estas recomendaciones no garantizan la completa eliminación de los sesgos inconscientes de los académicos en comités de contratación, ni asegura que los departamentos académicos en las universidades estadounidenses estén efectivamente aplicando dichas prácticas durante esos procesos. No obstante, la existencia de estos marcos procedimentales habilita la generación de una cultura de prácticas de contratación académica menos expuesta a las preferencias personales de quienes integran los comités en un contexto dado.

Las redes académicas en los procesos de contratación académica

Es ampliamente sabido y aceptado que las redes académicas tienen un rol crucial en los procesos de contratación de académicos. La afiliación a redes permite el acceso a una mayor cantidad de información

sobre puestos laborales y/o estrategias de cómo abordar los procesos de contratación. En efecto, Hefferman (2021), en un estudio con académicos de distintos países de habla inglesa, encontró que quienes participan en redes se benefician principalmente de ofertas laborales, seguido por la oportunidad de publicar con otros colegas, e incrementar sus posibilidades de acceder a un cargo académico.

Adicionalmente, la participación en redes académicas posibilita un trato preferencial hacia los candidatos que pertenecen a ellas por al menos tres razones. Primero, el proceso de contratación académica ocurre en un contexto de mercado altamente competitivo y con altos grados de incertidumbre. Se espera entonces que quienes participan en los comités de contratación utilicen diversas fuentes de información —currículos, publicaciones y redes académicas, entre otras— para generar un juicio sobre las características singulares de los candidatos (Musselin, 2009). Desde esta perspectiva, la utilización de las redes en los procesos de contratación académica busca principalmente incrementar la cantidad de información sobre los candidatos y, con ello, reducir sus grados de incertidumbre. Como efecto secundario, la pertenencia a la red permitiría que los departamentos académicos logren acumular mayor información sobre los candidatos miembros de la red, lo que reduciría su grado de incertidumbre. Consecuentemente, estos candidatos terminarían siendo opciones más seguras en comparación con los que no pertenecen a la red.

Segundo, la utilización de las redes servirá también como mecanismo de control para garantizar el clima y condiciones organizacionales de los departamentos. Desde esta óptica, se asume que los candidatos que son conocidos por los profesores dentro de la red no se involucrarán en acciones que puedan dañar los vínculos ya existentes (Cole & Cole, 1973; Granovetter, 1995), lo que haría que estos candidatos aparecieran como opciones más confiables que aquellos que no pertenecen a la red.

Finalmente, los académicos podrían preferir a los candidatos de la red porque éstos comparten trayectorias académicas y/o afinidades teóricas que los haría sentir más cercanos a estos candidatos (homofilia).

Desde un punto vista de profesionalización de las prácticas de contratación, la relevancia otorgada a las redes académicas, en comparación con otros criterios de contratación académica, es bastante problemática. En efecto, diversas investigaciones muestran que las mujeres tienen un menor nivel de acceso a redes académicas que sus pares hombres (Van Helden, D. L., Den Dulk, Steijn & Vernooij, 2021). Por un lado, las mujeres suelen asumir las tareas de cuidado de menores y adultos mayores, lo que restringe su tiempo disponible para socializar con otros pares, especialmente en contextos de conferencias y actividades fuera del horario de trabajo. Asimismo, en campos disciplinarios dominados por hombres, las mujeres podrían encontrar mayor dificultad en establecer redes con los académicos de las altas jerarquías (Brink & Benschop, 2014), quienes en su mayoría son hombres.

Por otra parte, algunos autores han cuestionado cómo la afiliación con universidades prestigiosas ha transformado la contratación de profesores universitarios en una especie de casta académica (Clauset, Arbesman & Larremore, 2015; Lee, Clauset & Larremore, 2021). Las personas que cursaron un programa de doctorado en los departamentos académicos más prestigiosos en sus respectivos campos disciplinarios terminaron asegurando posiciones académicas en departamentos académicos igualmente prestigiosos. Quienes estudiaron en universidades menos prestigiosas fueron contratados por instituciones de su mismo nivel o con menor prestigio³.

En Chile no existen estudios que hayan analizado el efecto del nivel de prestigio de las universidades del doctorado en las posibilidades de ser contratado a nivel de todo el sistema de educación superior, pero los existentes reflejan una tendencia similar a la observada en otros países. Celis y Kim (2018), en su análisis de las redes de contratación y autoría de los departamentos de ingeniería industrial con mayor capacidad de investigación en Chile y Corea del Sur, revelan que la mayoría de los académicos contratados en

3 Para EE.UU., véase Burris, 2004; Hadani, Coombes, Das & Jalajas, 2012; Lee, Clauset & Larremore, 2021. Para Francia, Alemania y EE.UU., véase Musselin, 2009. Para Sudáfrica, Cowan y Rossello, 2018.

dichos programas terminaron su doctorado en un grupo reducido de universidades extranjeras con alto nivel de prestigio, preferentemente de Estados Unidos y unos pocos países de Europa. En el caso de Chile, los departamentos de ingeniería de la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile, que ocupan las primeras posiciones en todos los rankings nacionales, concentran el mayor número de doctores que se graduaron de las universidades de mayor prestigio. En los cinco departamentos se observa una tendencia por contratar a egresados de pregrado que terminaron sus estudios doctorales en universidades extranjeras.

La eventual influencia de las redes de pregrado en los procesos de contratación es un tanto preocupante en el contexto de educación superior chilena, altamente estratificado por la clase social de origen de los estudiantes de pregrado. Dada la estrecha relación de clase social de origen y la admisión a universidades de pregrado (Canales, 2016), los procesos de contratación académica que favorecen consciente o inconscientemente a sus egresados de pregrado podrían contribuir a la reproducción de clase social en la carrera académica (Chiappa, 2020). Por eso, resulta pertinente analizar empíricamente las prácticas de contratación de departamentos académicos y analizar en qué medida sus procedimientos de reclutamiento y selección de candidatos podrían reproducir algún tipo de sesgo.

Diseño de la investigación

Este es un estudio de casos comparado (Patton, 2002) sobre procesos de contratación de profesores en departamentos académicos, en las áreas de economía e ingeniería industrial en Chile. Utilicé el principio de máxima variación (Merriam, 2009) para seleccionar cuatro universidades (cuatro departamentos de economía y cuatro de ingeniería industrial), con base en diferentes atributos institucionales. Guiada por la taxonomía de universidades proporcionada por Muñoz y Blanco (2013), seleccioné departamentos académicos asociados a universidades de investigación de alta acreditación, de elite, y una universidad masiva de enseñanza (ver tabla 1). Realicé esta selección de universidades puesto que quería identificar cómo y en qué medida las características institucionales de estas casas de estudios influyen

en la forma en que se llevan a cabo los procesos de contratación académica. Tal como se señaló, la taxonomía de Muñoz y Blanco (2013) distingue a las universidades de investigación porque poseen la mayor capacidad de investigación en el sistema (3). Estas instituciones también reportan altos niveles de acreditación y alta selectividad de estudiantes, pero su capacidad de investigación es su atributo de diferenciación. En la misma lógica, las universidades elitistas (3) se distinguen por concentrar una alta proporción de estudiantes que provienen de colegios privados, atributo que, en el contexto chileno, se asocia con una clase social alta (Kuzmanic et al., 2021). El de las universidades acreditadas (20) es el grupo más amplio y heterogéneo, pero su característica diferenciadora es que sus instituciones están acreditadas. Las universidades masivas de enseñanza tienen programas de pregrado con alto número de estudiantes y un bajo nivel de investigación. En el caso de los departamentos académicos incluidos en este estudio, todos tenían alguna capacidad de investigación. Para salvaguardar la confidencialidad de los participantes se cambiaron los nombres originales de las universidades, utilizando la taxonomía proporcionada por Muñoz y Blanco (2013).

Recogida de datos

Se enviaron invitaciones personalizadas por correo electrónico a todos los profesores que figuraban como profesores titulares en los respectivos departamentos académicos, excepto a los del departamento de economía de la Universidad Masiva, que no publicaba su lista de profesores en su página web al momento de realizar la entrevista. En este caso, intenté ponerme en contacto con el director del departamento y el personal administrativo, pero no recibí respuesta. Este departamento no se consideró en el análisis. La muestra final incluyó siete departamentos académicos. Los datos incluyen a) entrevistas semiestructuradas con 46 académicos que habían participado recientemente en procesos de contratación de profesores realizadas cara a cara entre diciembre 2016 y marzo de 2017; b) los currículos (CV) de los mismos académicos; c) las convocatorias de trabajo publicadas por estos departamentos; d) notas de campo durante y después de la entrevista, y e) documentos institucionales, tales como planes estratégicos, memorias institucionales y decretos

sobre la carrera académica. Las entrevistas semiestructuradas consultaron acerca de cómo se organiza el proceso de contratación en su departamento académico, los criterios utilizados y la aplicación de éstos en la evaluación de candidatos, y la propia experiencia del investigador buscando empleo (ver protocolo de entrevistas en el anexo).

Análisis de datos

El proceso de análisis consistió en tres etapas y fue realizado directamente por quien escribe. La primera ronda de codificación incluyó las entrevistas con los jefes de departamento de los siete departamentos académicos respectivos, para poner a prueba un esquema de código cerrado basado en los procedimientos y artefactos utilizados a lo largo del proceso de contratación del profesorado, considerando la literatura del campo (Musselin, 2009) y los manuales de prácticas de contratación de las universidades mencionadas (Columbia University, 2016; Harvard University, 2016; University of California, 2002; University of Michigan, 2018). Este esquema de codificación distingue los distintos pasos del proceso de contratación (organización del comité de contratación, definición de perfil, recepción de materiales, definición de criterios de evaluación, aplicación de criterios, etc.). A continuación, se organizó todo el material recogido por cada departamento académico (entrevistas, documentos institucionales, convocatorias de empleo, notas de campo, CV de los profesores) y luego se realizó una codificación de todo el material por universidad. En esta segunda etapa de codificación utilicé el esquema de códigos cerrados explicado anteriormente, además de añadir nuevos códigos a medida que surgían nuevos temas (Merriam, 2009, p. 176). Este enfoque de codificación contribuyó a triangular los diferentes puntos de evidencia que describen el proceso de contratación del profesorado en cada departamento académico. Finalmente, la tercera etapa incluyó una codificación axial, que reveló las relaciones entre los diferentes procedimientos del proceso de contratación del profesorado y las características institucionales y disciplinarias de los departamentos académicos (Merriam, 2009).

Limitaciones

Mientras realizaba la recolección de datos para este estudio y durante los años que he tomado en escribir este artículo, he escuchado múltiples historias sobre procesos fallidos de contratación académica y/o situaciones evidentemente irregulares. He escuchado de ofertas laborales que nunca llegaron a puerto porque el departamento no tenía presupuesto, incluso habiendo realizado la oferta académica. He recogido diversos testimonios sobre concursos académicos que se realizaron cuando el candidato ya estaba seleccionado y contratación de investigadores que no compitieron con ningún otro candidato. También he escuchado de departamentos académicos en universidades regionales que declaran sus concursos desiertos, puesto que no logran atraer académicos con perfil de investigador que estén dispuestos a salir de Santiago, la capital de Chile.

Esta evidencia no está incluida en este análisis, pues no alude directamente a los departamentos de este estudio y fue compartida en contextos informales, por lo que su uso sería objetable desde un punto de vista ético y científico. No obstante, menciono estos relatos pues reconozco que este estudio tiene una limitación metodológica: no tuve acceso a las conversaciones privadas de los académicos tomando una decisión de contratación. Existe la posibilidad de que los participantes en este estudio, conscientes de que la contratación académica es un proceso delicado, hayan ocultado información y/o evitado intencionadamente proporcionar cualquier dato no aceptado socialmente. Mas, traté de triangular y colapsar las pruebas, entrevistando al mayor número posible de profesores en distintas jerarquías académicas.

Por otra parte, reconozco que, desde que los datos fueron recogidos hasta la fecha de publicación de este artículo, algunas instituciones de educación superior han reorganizado oficinas de desarrollo académico y generado políticas institucionales para disminuir potenciales sesgos de género en la contratación académica. Estos cambios no son reportados en el análisis que se presenta. Por ello, advierto a las y los lectores que los hallazgos de las siguientes páginas corresponden a una representación lo más exhaustiva posible

de cómo los departamentos académicos en distintas universidades llevaban a cabo sus procesos de contratación académica en 2017; evidencia que servirá como una línea de base para investigar el cambio de estos procesos en estudios posteriores.

Tabla 1.
Número de entrevistas por cada departamento académico participando en este estudio

Nombre de la Universidad	Economía		Ingeniería Industrial	
	Capacidad de Investigación Departamento	Número de académicos entrevistados	Capacidad de Investigación Departamento	Número de académicos entrevistados
Universidad de Alta Investigación	Alta capacidad de investigación	8	Alta capacidad de investigación	
Universidad de Alta Acreditación	Moderada capacidad de investigación*	5	Moderada capacidad de investigación*	3
Universidad de Elite	Moderada capacidad de investigación	8	Moderada capacidad de investigación	9
Universidad Masiva	Sin datos disponibles	No se incluye en el estudio	Baja capacidad de investigación	8

Hallazgos

Los hallazgos muestran tres características sobre los procesos de contratación de académicos en los siete departamentos incluidos en este estudio. En primer lugar, la mayoría de los departamentos ha aumentado su grado de profesionalización en las etapas de reclutamiento y selección de la lista corta de candidatos, siguiendo algunas de las prácticas de contratación justas ya discutidas. Independientemente de la taxonomía y capacidad de investigación, los siete departamentos están buscando un perfil de “académico/a investigador/a” con título de doctorado (o cerca de terminarlo) y artículos de investigación y/o suficientes pruebas de su potencial investigador.

La segunda característica alude a los diferentes niveles de estandarización de los procesos de reclutamiento en las distintas disciplinas. La economía ha fomentado históricamente un proceso de contratación que simula literalmente la idea de mercado. Organizado al alero de las conferencias anuales de las organizaciones profesionales de economistas (American Economics Association, en los Estados Unidos, y European Economic Association, en Europa), se produce el mercado laboral de los economistas (*job market*). En un mismo periodo, cientos de empleadores de distintas partes del mundo difunden sus convocatorias de empleo en una misma plataforma (JOE), mientras que cientos de postulantes están enviando un conjunto de materiales muy estandarizados a decenas de empleadores a la vez. Dos de los tres departamentos de economía en este estudio participan en el American Job Market, lo que ha gatillado recibir más de un centenar de postulaciones por un puesto académico. En una situación muy distinta, los departamentos de ingeniería reciben un número significativamente menor de postulaciones, incluso cuando estos también difunden sus llamados a contratación en plataformas internacionales.

En tercer lugar, todos los departamentos académicos reportan una fuerte preferencia hacia los candidatos que pertenecen a su red en las diferentes etapas de sus procedimientos de contratación; una opción que se justifica por razones de eficiencia y garantía de que los candidatos aceptarán una potencial oferta de trabajo.

La profesionalización de las etapas de reclutamiento

Al momento de realizar las entrevistas, en 2017, las unidades académicas representan tres perfiles respecto del nivel de profesionalización de sus prácticas académicas (ver tabla 2). Hay un primer grupo de unidades académicas afiliadas a la Universidad de Alta Investigación y a la Universidad de Alta Acreditación que tienen una amplia difusión de las convocatorias de empleo, comités de búsqueda y un alto grado de participación del cuerpo académico durante el proceso de contratación. Estas unidades académicas afirman tener un mayor nivel de adhesión a las prácticas de contratación justas en el proceso de reclutamiento de candidatos.

Tabla 2.

Nivel de profesionalización de procesos de contratación académica

Recomendaciones	U de Alta Investigación		U de Alta Acreditación		U de Elite		U Masiva
	Eco	Ing	Eco	Ing	Eco	Ing	Ing
Comité de contratación y reclutamiento							
Comité formal de contratación	x	x	x	x	x*	x*	x*
Diversidad del perfil sociodemográfico en el comité de contratación							
Perfil de postulante definido en características generales	x	x	x	x	*	*	x
Amplia difusión de la convocatoria	x	x	x	x			x
Recepción de convocatoria y aplicación de criterios de elegibilidad							
Número de postulaciones recibidas que cumplen criterios de elegibilidad (alrededor)	160	25	100	8	*	*	10
Revisión comprehensiva de los materiales de postulación (evita aplicación de filtros de exclusión)		x	x	x	*	*	x
Discusión sobre sesgos inconscientes							
Aplicación de tests de sesgos antes de comenzar el proceso de postulación							
Discusión y análisis de cómo las decisiones del proceso de contratación afectan la selección de candidatos de determinados perfiles sociodemográficos							

* Incierto. La información recolectada no permite afirmar que efectivamente esta práctica fue llevada a cabo por el departamento académico.

x*: Comité de contratación integrado exclusivamente por los directivos del departamento y decanatura.

El segundo grupo es el de las unidades académicas de la Universidad Masiva que están transitando hacia un mayor grado de procedimientos estándar de contratación. Estos departamentos comenzaron a difundir sus convocatorias de empleo en plataformas nacionales e internacionales alrededor de 2015 y los académicos de los departamentos participan en la definición del perfil del profesorado deseado, pero el grado de implicación de todo el cuerpo docente es escasa. El proceso de búsqueda está dirigido por el jefe de departamento y el decanato, quienes terminan tomando las decisiones. Por último, la Universidad de Elite es la que menos

se adhiere a las prácticas de contratación recomendadas por las universidades extranjeras. La difusión de las convocatorias de empleo se realiza exclusivamente a través de las redes académicas y había poca participación de los académicos en la definición del perfil de las vacantes.

Cabe mencionar que ninguno de los departamentos académicos de la muestra cumplía con todas las prácticas recomendadas en los manuales de contratación comentados. Particularmente, las recomendaciones sobre la generación de un perfil sociodemográfico diverso entre los miembros del comité de contratación y la aplicación de instrumentos para evaluar el sesgo inconsciente en los procesos de contratación no fueron mencionadas por ninguno de los 46 académicos entrevistados.

Reclutamiento por redes académicas

Los departamentos de economía e ingeniería industrial de la Universidad de Elite dependían exclusivamente de las redes de sus profesores para reclutar a potenciales candidatos de puestos académicos. Antes de 2017, ambos departamentos habían difundido públicamente sus convocatorias de empleo, pero la percepción de sus académicos era que el proceso no tenía éxito. “La universidad tuvo la experiencia de que varios académicos utilizaron la universidad como plataforma para trasladarse a otras instituciones. En los últimos años, hemos aprovechado la gente que llega [de su doctorado en el extranjero] y está interesada en trabajar con nosotros”, explicaba uno de los académicos del departamento de ingeniería industrial.

Una estrategia común, utilizada por los postulantes interesados en trabajar en la Universidad de Elite, era enviar sus currículos a profesores que conocían y ofrecer voluntariamente una presentación de su investigación durante un seminario con el programa respectivo. Si el departamento académico se mostraba interesado en el candidato, esta presentación era tratada como una charla de trabajo y se convertía en una de las principales pruebas de la cartera de investigación del candidato. Como dice uno de los profesores asociados en el departamento de economía de la Universidad de Elite, la creación

de redes es un requisito importante para empezar a competir por un trabajo académico en esta universidad. “Esta universidad no participa oficialmente en el mercado de trabajo académico. Así que la relevancia de a quién conoces juega un papel importante (...) A quién conocen los profesores, quién llama a la puerta”.

En el caso de la Universidad de Elite, las redes se utilizan para buscar potenciales candidatos y, a la vez, asegurar que los potenciales seleccionados se comprometerán con el proyecto de la universidad y se mantendrán allí por un tiempo prolongado. Ahora bien, la contratación por redes reduce el número de candidatos y genera una dinámica de inclusión/exclusión que favorece desproporcionadamente a los candidatos conocidos por los profesores (O’Meara et al., 2020).

Crterios de contratación para seleccionar la lista corta de candidatos a la entrevista

Uno de los procedimientos más importantes de los procesos de contratación de académicos se produce después de que los integrantes de los comités de contratación identifican a los solicitantes que cumplen los criterios de elegibilidad. Este procedimiento — identificar la lista corta de postulantes que recibirán la invitación a una entrevista— se llevaba a cabo de forma similar en la mayoría de los departamentos académicos que no reclutaban por redes.

Los departamentos de economía de la Universidad de Alta Investigación y Universidad de Alta Acreditación distribuyen las más de 100 postulaciones entre los miembros del comité de búsqueda, que revisan individualmente una parte del total de postulaciones. Para garantizar la fiabilidad del proceso, cada solicitud es revisada por al menos dos profesores. En los departamentos de ingeniería industrial, en los que el número de postulaciones oscilaba entre 8 y 25 por departamento académico, la práctica es parecida, aunque hubo ocasiones en la Universidad Masiva en que todos los integrantes del comité de contratación evalúan todos los CV de los postulantes.

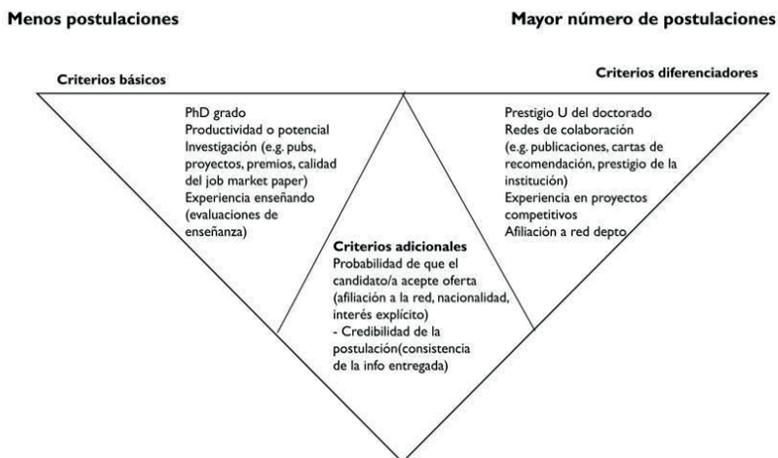
En el caso de la Universidad de Elite, que recluta por redes, los académicos en ambos departamentos describen que hay una

instancia de evaluación del candidato que ocurre sobre la base de la presentación que realizan en los seminarios respectivos de ambos departamentos. Una académica de la unidad de ingeniería industrial de la Universidad de Elite explica:

“Llenamos una hoja de evaluación que se envía a todos los profesores. Esta hoja de evaluación se la enviamos a quien esté dirigiendo el proceso, generalmente es uno de los vicedecanos, el decano, y un profesional que ayuda en el proceso. Muchas veces, quienes vienen a presentar también se juntan con los profesores del área específica, y la opinión de esos colegas también cuenta”.

En el resto de las unidades académicas, el proceso de evaluación de los materiales de postulación del candidato —CV, cartas de recomendación, publicaciones o manuscritos del *job market paper*— refleja una evaluación simultánea de criterios de contratación académica que suceden al mismo tiempo, pero que tienen cierta jerarquía. Hay criterios mínimos de contratación que aluden a la productividad científica y técnica de los candidatos, criterios de diferenciación y criterios adicionales que evalúan la credibilidad de la información proporcionada por el candidato y las posibilidades de que acepte la oferta de trabajo (ver figura 1). A mayor cantidad de postulaciones, los criterios de diferenciación tienen mayor relevancia.

Figura 1: Múltiples criterios de contratación académica aplicado



Como señala la siguiente cita del vicedecano de economía de la Universidad de Alta Acreditación, la ponderación relativa a cada uno de estos criterios es difícil de replicar, pues depende directamente del perfil de los candidatos y las necesidades específicas del departamento en un momento dado.

“Es difícil prescribir una fórmula, pero si tuviera que expresarlo en términos de porcentajes, asignaría el 40% de la puntuación al número de artículos revisados por pares. Después viene el nivel de prestigio de la universidad. Dónde estudió la persona. [...] Esto supone alrededor del 30%. A continuación, nos fijamos en las cartas de recomendación, teniendo en cuenta quién escribió la carta y su contenido. Esto supone alrededor del 10-15% de la evaluación. Y el *job market paper* [artículo seleccionado] supone alrededor del 10%. Normalmente, los que tienen una o dos publicaciones revisadas por pares son una minoría y destacan sobre el resto, pero luego se comparan los elementos [...] Y luego, tienes el problema de que los candidatos que *rankeas* primero realmente acepten tu oferta de trabajo... Esto no es fácil, porque hay muchas cosas que estás considerando al mismo tiempo”.

Las historias recolectadas indican que, en múltiples ocasiones, los departamentos no logran atraer el perfil de candidatos que cumpla con sus criterios de contratación, particularmente en lo que respecta a la experticia disciplinaria. Como indica el director del departamento de ingeniería industrial de la Universidad de Alta Acreditación, los académicos negocian respecto de las expectativas y las necesidades del departamento en un momento dado, pero se privilegia el perfil de académico investigador, dados los criterios de acreditación existentes.

“Preferiríamos candidatos en las áreas disciplinarias que necesitamos, pero no siempre conseguimos personas en esas áreas (...) y luego haces una concesión. En este momento nos encontramos en un punto en el que necesitamos mejorar nuestra productividad de investigación con fines de acreditación, por lo que aún estamos abiertos a hacer una oferta a un candidato que tenga un doctorado en un área relacionada, pero que no trabaje en el área que necesitamos fortalecer”.

Consultados por la relevancia del prestigio de las universidades del doctorado, todos los académicos señalan que el nivel de prestigio de la universidad del doctorado es un factor relevante en la evaluación de los candidatos, pues refleja tanto “la calidad académica de los candidatos como también sus redes de contacto” (académico de ingeniería Universidad de Elite).

No obstante, para el departamento de ingeniería de la Universidad Masiva, el prestigio de la universidad del doctorado no es un criterio que garantice la decisión de contratación si los candidatos no logran demostrar su potencial de investigación medido en publicaciones y/o participación en proyectos. El director del departamento de ingeniería de la Universidad Masiva de esa época señala:

“La universidad del doctorado es un criterio, pero no tanto. A ver, ¿por qué no tanto? Porque finalmente nosotros medimos la capacidad de poder hacer investigación, más que de dónde vino. En algunos casos, si tuviéramos investigadores que tienen un currículum similar, hacemos el filtro por la relevancia de la institución, porque entendemos que, en ciertas instituciones, a lo mejor, el tipo de publicación o las exigencias que tienen para alcanzar el título del doctorado, son mayores. Entonces, eso ya nos da un punto de inflexión. Pero si la productividad científica del candidato destaca por sobre el resto, eso va incluso sobre la institución de la que viene”.

En cambio, ambos departamentos de la Universidad de Alta Investigación abiertamente reportan no contratar a investigadores que se hayan graduado de universidades chilenas, si estos no han realizado un posdoctorado en una universidad extranjera con alta reputación (ranking). “No es un criterio explícito, pero la práctica es que no se contratan a académicos que se graduaron de universidades chilenas, y aun menos si se graduaron de nuestra universidad, pues nos interesa traer a las mejores personas de las mejores universidades que puedan aportar ideas nuevas”, explica el decano de ingeniería de la Universidad de Alta Investigación.

La importancia de las redes en la evaluación de los candidatos

La figura 2 distingue el rol de las redes como un criterio diferenciador que adquiere más relevancia a medida que una mayor cantidad de candidatos cumplen con los criterios mínimos de contratación. Los académicos distinguen las redes de los candidatos en función de las instituciones en las que realizaron sus estudios, las personas que escribieron sus cartas de recomendación y los coautores de sus artículos.

Ahora bien, cuando los candidatos pertenecen a las redes de los propios investigadores, en su calidad de exestudiantes y/o conocidos de sus redes de investigación, la red no solo indica el capital social de las y los postulantes a puestos académicos, sino que también incrementa el grado de certeza y asume cierta fidelidad de los candidatos con los departamentos académicos (criterios adicionales).

El estatus de pertenencia a la red es particularmente importante entre los departamentos de economía de la muestra, quienes resaltan el alto grado de incertidumbre del proceso de contratación académica. Explica un profesor de economía de la Universidad de Alta Investigación:

“El proceso de contratación tiene un alto grado de incertidumbre. Hay muchos factores que se consideran al mismo tiempo, información imperfecta para los dos lados. En este departamento, todos los candidatos tienen que postular a través del Job Market (proceso de reclutamiento en economía); no hacemos distinciones especiales *a priori*, pero si los conocemos [a los exalumnos de pregrado], sabemos su capacidad de trabajo (...) Así que a rendimiento académico equivalente, esto [ser exegresado] puede ser un punto extra”.

Desde otra perspectiva, pero aludiendo a un punto similar, el vicedecano de economía de la Universidad de Alta Acreditación comenta que no contactan a los buenos candidatos que pertenecen a redes de las universidades de investigación, porque asumen que estos candidatos serían contratados por dichas universidades.

“Si hay un buen candidato que estudió su licenciatura en [nombre de la universidad], probablemente no [lo] incluiríamos, porque probablemente recibirán una invitación para una entrevista de trabajo de esa universidad y probablemente aceptará esa oferta de trabajo”. Consultado sobre la razón detrás de la decisión de excluir a los candidatos en función de sus afiliaciones a una red, el mismo vicedecano indicó que han tenido varias experiencias en las que han seleccionado y entrevistado a candidatos que han terminado rechazando su oferta. “La contratación es un proceso costoso y se quiere reducir la incertidumbre”, argumenta el mismo vicedecano.

El objetivo de lograr un mayor grado de certeza sobre la calidad de los candidatos, junto con evaluar su intención real de trabajar en sus departamentos, justifica la decisión de inclinarse por aquellos candidatos conocidos por los departamentos de economía, y parcialmente explicaría la decisión de contratar a exegresados de pregrado.

En los departamentos de ingeniería, los profesores también filtran a los postulantes considerando sus redes y las posibilidades de que puedan aceptar una oferta de contratación, pero dado que la cantidad de solicitudes es menor, buscan información adicional antes de excluir a los candidatos de la lista.

El director del departamento de ingeniería de la Universidad Masiva señala que su departamento

“...entrevista a todos los postulantes que cumplen con los requisitos de elegibilidad o están próximos a terminar su doctorado. Si la persona no ha completado el doctorado, le preguntamos directamente sobre sus planes y la dejamos en nuestro conjunto de datos para más adelante. Si no estamos seguros de algo, tratamos de pedir más información. Esto generalmente nos ayuda a tener una mejor idea del interés del candidato por trabajar aquí”.

Discusión

La profesionalización de los procesos de contratación académica es un tema que recién se instala en el sistema de educación superior chileno. Al momento de la realización de las entrevistas, cinco de los siete

departamentos académicos tenían convocatorias abiertas, anuncios de trabajo difundidos en un tenor muy general y comités de contratación formales que se asemejan a las prácticas de contratación recomendadas por las universidades extranjeras. Al mismo tiempo, este análisis revela que los siete departamentos académicos carecían de procedimientos formales para discutir cómo sus prácticas de contratación establecidas podían gatillar sesgos inconscientes, particularmente contra candidatos que no pertenecen a las redes de sus académicos. En ese sentido, los departamentos académicos incluidos en esta investigación demuestran estar en una etapa inicial de profesionalización de sus procesos de contratación, aunque algunos de estos, asociados a las universidades de alta investigación y acreditación, tienen un mayor grado de formalidad y estandarización en los procesos de reclutamiento de académicos. Por otra parte, los hallazgos también revelan diferencias disciplinarias en la forma de llevar a cabo el reclutamiento y la aplicación de criterios de contratación. Mientras los departamentos de economía utilizan la estructura de reclutamiento internacional del *job market* estadounidense y reciben decenas de postulaciones, los de ingeniería realizan convocatorias difundidas en distintas plataformas, pero reciben un número significativamente menor de postulaciones, lo que incide en los procedimientos que utilizan para aplicar los criterios de selección de la lista corta de candidatos.

La importancia de las redes académicas es distintiva durante las dos primeras etapas del proceso de contratación académica. En particular, los departamentos académicos en la Universidad de Elite se distancian del resto de las unidades por adoptar un comportamiento organizacional propio de las elites, con mecanismos de cierre en los que la entrada a participar en la competencia por un puesto laboral depende de la afiliación a las redes de los académicos de esta universidad (Bourdieu, 1988). Si bien cualquier persona con un grado de doctorado, e interesado en trabajar en la Universidad de Elite puede pedir una cita con alguno de sus académicos y ofrecer una presentación de su trabajo en el departamento respectivo, no existe un mecanismo formal que garantice que su currículum y/o presentación será considerado en una futura contratación. Los académicos en la Universidad de Elite justificaban esta estrategia de reclutamiento por

ser más eficiente, en la medida que les permite tener más certeza de que los académicos seleccionados se comprometan con el proyecto de la institución y permanezcan por un tiempo prolongado en ésta. En ese sentido, la red facilita la recolección de información extra sobre el candidato y actúa como mecanismo de control para asegurar estabilidad organizacional en el departamento académico, al asegurar que los académicos contratados permanecerán por un tiempo prolongado (Cole & Cole, 1973).

En el resto de los departamentos académicos los candidatos asociados a la red de sus académicos eran diferenciados del resto, pues se percibe que estos candidatos estarían más dispuestos a aceptar una potencial oferta laboral del departamento. Particularmente, los departamentos de economía que reciben una gran cantidad de postulaciones e invierten mucho tiempo durante la selección de la lista corta de candidatos, reportan un sesgo mayor para seleccionar a candidatos que pertenecen a sus redes. En tal contexto, la afiliación a la red también cumple una función de control y compromiso hacia la unidad académica.

Ahora bien, ninguno de los académicos entrevistados en este estudio menciona que el estatus de ser egresado es un criterio de contratación relevante. Sin embargo, el sesgo hacia los candidatos afiliados a la red de académicos del departamento termina favoreciendo a aquellos postulantes que terminaron su pregrado en los departamentos respectivos.

Este sesgo tiene implicancias en múltiples sentidos, particularmente respecto de la reproducción de la clase social en la estructura académica. En efecto, la formación de redes académicas está condicionada por la estructura de clases sociales del sistema de educación superior, debido a la fuerte relación entre la clase social de origen y las posibilidades de ingreso a universidades selectivas intensivas en investigación a nivel de pregrado (Quaresma & Villalobos, 2022).

Por supuesto, una persona con grado de doctorado, independientemente de su clase social de origen, puede desarrollar

redes con académicos en múltiples instituciones, pero la evidencia existente muestra que aquellos, especialmente quienes estudiaron en el extranjero, utilizan las redes generadas a nivel de pregrado para encontrar oportunidades laborales (Chiappa, 2020). Consciente o inconscientemente, cuando las prácticas de contratación dependen en gran medida de las redes, el proceso de contratación contribuye a reproducir el mismo perfil académico ya existente en el departamento académico, disminuyendo la opción de identificar candidatos talentosos pertenecientes a otras redes y, potencialmente, a otras clases sociales o grupos subrepresentados (Kossinets & Watts, 2009).

Considerando estos hallazgos, futuras investigaciones deberían focalizarse particularmente en la generación de las racionalidades que justifican la operacionalización de los procesos de contratación. En particular, sería beneficioso contar con estudios etnográficos para entender mejor cómo las subjetividades específicas de los académicos que participan en decisiones de contratación inciden en la operacionalización de estos procesos, más allá de las reglas institucionales existentes.

Los hallazgos de esta investigación demuestran la importancia de profesionalizar las prácticas de contratación académica, particularmente respecto de la visibilización de los sesgos inconscientes de los académicos en la evaluación de los candidatos. Experiencias internacionales muestran que cuando los académicos han tomado tests para evaluar sus sesgos y/o han estado expuestos a charlas que visibilizan los sesgos existentes en los procesos de contratación, existe un mayor chance de incluir a un mayor número de mujeres y personas de minorías raciales en el *pool* de candidatos seleccionados en la entrevista (Smith, Handley, Zale, Rushing & Potvin, 2015).

En la misma línea de lo que revelan O'Meara et al. (2020) en su revisión sistemática de las prácticas de contratación de profesores, hay muchas decisiones ordinarias en el proceso que pueden parecer neutrales, pero pueden estar perpetuando muchas de las desigualdades de clase y género que numerosos académicos dicen querer eliminar.

Este artículo fue desarrollado con el aporte de los proyectos ANID/FONDECYT 3210600 y ANID/FONDAP 15130009.

Referencias

- Allen, K., Butler-Henderson, K., Reupert, A., Longmuir, F., Finefter-Rosenbluh, I., Berger, E., Grove, C., Heffernan, A., Freeman, N., Kewalramani, S., Krebs, S., Dsouza, L., Mackie, G., Chapman, D. & Fleer, M. (2021). Work like a girl: Redressing gender inequity in academia through systemic solutions. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18(3). DOI: <https://doi.org/10.53761/1.18.3.3>
- ANID. (2021). *Base de datos de Becarios* [Data set]. Base de datos sin publicar obtenida a través de ley de transparencia
- AAUP, American Association of University Professors. (2021). *The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2020–21* (pp. 1-40). AAUP. Retrieved from: aaup.org/file/AAUP_ARES_2020-21.pdf
- Berlien, K., Varela, P. y Robayo, C. (2017). *Estudio Realidad Nacional en Formación y Promoción de Mujeres Científicas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas*. CONICYT. Recuperado de: <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2017/05/Realidad-Nacional-en-Formacion-y-Promocion-de-Mujeres-STEM-2016-CONICYT-ISONOMA.pdf>
- Bernasconi, A. y Rojas, F. (2004). *Informe sobre la Educación Superior en Chile: 1980-2003 [Report on Higher Education in Chile: 1980-2003]* [Report]. UNESCO. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001403/140395s.pdf>
- Bernasconi, A. (2010). La apoteosis del investigador y la institucionalización de la profesión académica en Chile. *Estudios Sobre Educación*, 19, 139-163.
- Bernasconi, A., Berríos Cortés, P., Guzmán, P., Véliz, D. y Celis, S. (2021). La profesión académica en Chile: Perspectivas desde una encuesta internacional. *Calidad en la Educación*, (54), 46-72.
- Berríos, P. (2014). La profesión académica en Chile: Crecimiento y profesionalización. En A. Bernasconi (Ed.), *La Educación Superior en Chile: Transformación, Desarrollo y Crisis*. Santiago: PUCH.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus*. Cambridge: Polity Press in association with Basil Blackwell.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. Sage Publications.

- Brink, M. & Benschop, Y. (2014). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Burris, V. (2004). The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, 69(2), 239-264.
- Canales, A. (2016). Diferencias socioeconómicas en la postulación a las universidades chilenas: El rol de factores académicos y no académicos. *Calidad en la Educación*, (44), 129-157.
- Clark, B. (1987). *The Academic Life. Small Worlds, Different Worlds*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Celis, S. & Kim, J. (2018). The making of homophilic networks in international research collaborations: A global perspective from Chilean and Korean engineering. *Research Policy*, 47(3), 573-582. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.001>
- Chiappa, R. (2020). Seeking Faculty Jobs: Exploring the Relationship Between Academic's Social Class of Origin and Hiring Networks in Chilean Universities. *Calidad en la Educación*, (52), 205-238. DOI: <https://doi.org/10.31619/caledu.n52.760>
- Chiappa, R. & Perez Mejias, P. (2019). Unfolding the direct and indirect effects of social class of origin on faculty income. *Higher Education*, 78(3), 529-555. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-019-0356-4>
- Clauset, A., Arbesman, S. & Larremore, D. B. (2015). Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks. *Science Advances*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400005>
- CNA. (2021). *Modifica y aprueba texto refundido. Criterios para la Acreditación de Programas de Postgrado*, N° Resolución Exenta DJ N°233-4 (2021). Recuperado de: <https://www.cnachile.cl/Documentos%20de%20Paginas/REDJN%c2%b0233-4%20APRUEBA%20MODIFICIACI%c3%93N%20Y%20TEXTO%20REFUNDIDO%20CRITERIOS%20DE%20POSTGRADO.pdf>
- Cole, J. & Cole, S. (1973). *Social Stratification in Science*. University of Chicago Press. DOI: <https://doi.org/10.2307/3340427>
- Columbia University. (2016). *Guide to Best Practices in Faculty Search and Hiring*. Columbia University. Retrieved from: <https://provost.columbia.edu/sites/default/files/content/BestPracticesFacultySearchHiring.pdf>
- Cowan, R. & Rossello, G. (2018). Emergent structures in faculty hiring networks, and the effects of mobility on academic performance. *An*

- International Journal for all Quantitative Aspects of the Science of Science, Communication in Science and Science Policy*, 117(1), 527-562. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2858-8>
- CWESP. (n.d.). *Committee on the Status of Women in the Economics Profession*. Retrieved from: <https://www.aeaweb.org/about-aea/committees/cswep>
- Espinoza, O. (2017). Privatización de la educación superior en Chile: Consecuencias y lecciones aprendidas. *EccoS Revista Científica*, 44, 175-202.
- Finkelstein, M., Conley, M. V. & Schuster, J. H. (2016). *The Faculty Factor: Reassessing the American Academy in a Turbulent Era*. Baltimore: John Hopkins.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. University Press.
- Grant, B., Nerad, M., Balaban, C., Deem, R., Grund, M., Herman, C., Kanjuo, A., Porter, J. & Strugnel, R. (2022). The doctoral-education context in the twenty-first century: Change at every level. In M. Nerad, D. Bogle, U. Kohl, C. O'Carroll, C. Peters & B. Scholz (Eds.), *Towards a global core value system in doctoral education* (pp. 18-43). UCL. Retrieved from: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/58197/9781800080188.pdf?sequence=1#page=41>
- Griffin, K. A. (2020). Institutional barriers, strategies, and benefits to increasing the representation of women and men of color in the professoriate. In L. W. Perna, *Higher education: Handbook of theory and research* (Vol. 35). Springer.
- Hadani, M., Coombes, S., Das, D. & Jalajas, D. (2012). Finding a good job: Academic network centrality and early occupational outcomes in management academia. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 723-739. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.788>
- Harvard University. (2016). *Best practices for conducting faculty searches*. Retrieved from Cambridge, MA: Retrieved from: https://faculty.harvard.edu/files/fdd/files/best_practices_for_conducting_faculty_searches_v1.2.pdf
- Heffernan, T. (2021). Academic networks and career trajectory: 'There's no career in academia without networks'. *Higher Education Research & Development*, 40(5), 981-994. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1799948>
- IEEE Women in Engineering. (2022). *About IEEE WIE*. Retrieved from: <https://wie.ieee.org/aboutieeewie/>

- Kim, J. & Bastedo, M. (2021). How do we know what we know? Empirical methodologies for studying college rankings. In E. Hazelkorn & G. Mihut, *Research Handbook on University Rankings: Theory, Methodology, Influence and Impact* (pp. 38-53). Edward Elgar Publishing Ltda.
- Kossinets, G. & Watts, D. J. (2009). Origins of homophily in an evolving social network. In *American Journal of Sociology*, 115(2), 405-450. DOI: <https://doi.org/10.1086/599247>
- Kuzmanic, D., Valenzuela, J., Villalobos, C. & Quaresma, M. (2021). Socioeconomic Segregation in Higher Education: Evidence for Chile (2009-2017). *HIGHER EDUCATION POLICY*. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00258-6>
- Landrum, R. & Clump, M. (2004). Departmental Search Committees and the Evaluation of Faculty Applicants. *Teaching of Psychology*, 31(1), 12-17. DOI: https://doi.org/10.1207/s15328023top3101_4
- Lee, E., Clauset, A. & Larremore, D. B. (2021). The dynamics of faculty hiring networks. *EPJ Data Sci.*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-021-00303-9>
- Ley 21369. *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, N° 21369. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Liani, M. L., Nyamongo, I. K. & Tolhurst, R. (2020). Understanding intersecting gender inequities in academic scientific research career progression in sub-Saharan Africa. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 12(2), 262-288. Retrieved from: <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/652>
- Merriam, S. (2009). *Qualitative Research. A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Merton, R. K. (1973). *On social structure and science*. University of Chicago Press.
- Montes-López, E. & Simbürger, E. (2021). Juggling academics in the absence of university policies to promote work-life balance: A comparative study of academic work and family in Chile and Spain. *Education Policy Analysis Archives*, 29(August-December), 175. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5751>
- Morgan, A. C., LaBerge, N., Larremore, D. B., Galesic, M., Brand, J. E. & Clauset, A. (2022). Socioeconomic roots of academic faculty. *Nature Human Behaviour*. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01425-4>
- Morimoto, S. A. (2022). The Social Science of Institutional Transformation: Intersectional Change in the Academy. *Frontiers in Sociology*, 7.

Retrieved from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2022.824497>

- Muñoz, M. y Blanco, C. (2013). Una taxonomía de las universidades chilenas. *Calidad en la educación*, (38), 181-213. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-45652013000100005>
- Musselin, C. (2009). *The market for academics*. New York: Routledge.
- O'Meara, K., Culpepper, D. & Templeton, L. L. (2020). Nudging Toward Diversity: Applying Behavioral Design to Faculty Hiring. *Review of Educational Research*, 90(3), 311-348. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654320914742>
- Patton, M. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage Publications.
- Perez Mejias, P., Chiappa, R. & Guzman-Valenzuela, C. (2018). Privileging the privileged: The effects of international university rankings on a Chilean fellowship program for graduate studies abroad. *Social Sciences*, 7(12), 243. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci7120243>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2019). *Comisión Mujer y Academia II. Informe Mujer y Academia en la UC 2018-2019*. Recuperado de: https://direcciondedesarrolloacademico.uc.cl/images/Programas/Mujer_academia/Documentos/Informe-Mujer-en-la-Academia-UC-DEFINITIVO_IMP-1.pdf
- Puryear, J. (1994). *Thinking politics: Intellectuals and democracy in Chile, 1973-1988*. jhu Press.
- Quaresma, M. L. & Villalobos, C. (2022). Elite universities in Chile: Between social mobility and reproduction of inequality. *Tuning Journal for Higher Education*, 9(2), 29-62.
- Sensoy, O. & Diangelo, R. (2017). “We Are All for Diversity, but ... “: How Faculty Hiring Committees Reproduce Whiteness and Practical Suggestions for How They Can Change. *Harvard Educational Review*, 87(4), 557-580.
- SIES de MINEDUC. (2022). *Base de datos de titulados en educación superior [Data set]*. Recuperado de: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2022/06/TITULADOS_WEB_2007-2021_22-06-2022_E.zip
- SIES de MINEDUC. (2023a). *Base de datos de Matrícula Histórica en Chile 2007-2022 [Data set]*. Recuperado de: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2022/07/OFICIAL_WEB_PROCESO_MAT_2007-AL_2022_24_06_2022_E-1.zip

- SIES de MINEDUC. (2023b). *Base Personal Académico 2022* [Data set]. Recuperado de: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2022/10/Base-Personal-Academico-2022_SIES.xlsx
- SIES. (2021). *Brechas de Género en Educación Superior*. MINEDUC. Recuperado de: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Smith, J. L., Handley, I. M., Zale, A. V., Rushing, S. & Potvin, M. A. (2015). Now Hiring! Empirically Testing a Three- Step Intervention to Increase Faculty Gender Diversity in STEM. *BioScience*, 65(11), 1084-1087. DOI: <https://doi.org/10.1093/biosci/biv138>
- Stanford. (n.d.). *Searching for candidates*. Retrieved from: <https://facultydevelopment.stanford.edu/faculty-recruitment>
- Universidad de Chile. (2014). *FCFM pondrá en marcha Programa de Equidad de Género en la Academia*. Recuperado de: <https://ingenieria.uchile.cl/noticias/103151/fcm-pondra-en-marcha-programa-de-equidad-de-genero-en-la-academia>
- Universidad de Chile. (2018). *Cátedra Amanda Labarca*. Recuperado de: <https://www.uchile.cl/extension-y-cultura/vicerrectoria-de-extension-y-comunicaciones/catedra-amanda-labarca/actividades-2015-2018>
- Universidad de Santiago de Chile. (2007). *Proyecto de Igualdad en la Diferencia*. Universidad de Santiago de Chile.
- University of California. (2002). *Affirmative action guidelines for recruitment and retention of faculty*. Retrieved from: https://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/_files/documents/affirmative.pdf (Accessed 28/06/2022)
- University of Michigan. (2018). *Handbook for Faculty Searches and Hiring*. University of Michigan. Retrieved from: <https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>
- Van Helden, D. L., Den Dulk, L., Steijn, B. & Vernooij, M. W. (2021). Gender, networks and academic leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432211034172. DOI: <https://doi.org/10.1177/17411432211034172>
- Veliz-Calderon, D., Theurillat, D., Paredes, V. & Pickenpack, A. (2018). The evolution of the academic profession in research universities in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 26, 17. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3262>

- Veliz, D. & Marshall, P. (2022). Influence of global rankings on strategic planning from the perspective of decision-makers: A case study of a Chilean research university. *Higher Education Quarterly*, 76(3), 638-652. DOI: <https://doi.org/10.1111/hequ.12333>
- Mineduc. (2022). *Base Personal Académico*. Recuperado de: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2021/11/Base-Personal-Academico-2021_SIES.xlsx (Accessed 28/06/2022)
- Webber, K. L. & Gonzalez Canche, M. (2015). Not Equal for All: Gender and Race Differences in Salary for Doctoral Degree Recipients. In *Research in Higher Education* 56(7), 645-672. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11162-015-9369-8>
- White-Lewis, D. K. (2020). The Facade of Fit in Faculty Search Processes. *The Journal of Higher Education*, 91(6), 833-8

Recibido: 26/09/2022

Aceptado: 26/05/2023

Anexo 1

Protocolo para los sujetos que participan en el proceso de contratación de académicos

1. Considerando la última vez que su departamento contrató a una nueva persona para ocupar un cargo de la planta académica, por favor cuénteme sobre los procesos y procedimientos de contratación que su departamento realizó.
2. ¿Cómo decide su departamento las especificaciones para definir el perfil de los académicos a contratar?
3. ¿Cómo establece los criterios de selección para invitar a un candidato a una entrevista?
4. Si puede decidir sobre una lista de criterios a considerar para contratar a un académico/a, ¿qué criterios propondría? Por favor, cuénteme sobre el orden jerárquico de esos criterios.
5. ¿Cuántas personas postularon en el último proceso de contratación académica? ¿Cuántos postulantes cumplieron con los requisitos establecidos en la oferta de trabajo?
6. Considerando su experiencia en los comités de contratación académica, por favor cuénteme sobre el proceso para determinar la lista corta de postulantes que serán invitados a una entrevista
7. Desde su experiencia, ¿qué tan difícil o fácil es llegar a un acuerdo entre los miembros de un comité de búsqueda para determinar la lista corta de solicitantes? ¿Cuáles son los aspectos en los que los miembros del comité normalmente están de acuerdo con bastante facilidad y cuáles son los aspectos que normalmente requieren discusiones en profundidad?
8. Considerando su experiencia en la contratación de académicos, ¿recuerda algún proceso en el que el comité de búsqueda no estuvo de acuerdo con el candidato seleccionado? Si es así, ¿podría explicar cómo se resolvió este conflicto?
9. La literatura sobre la contratación académica indica que la personalidad del candidato es un factor importante a considerar en los procesos de contratación. ¿Su departamento considera este criterio? Y si es así, ¿qué significa esto?

10. ¿Ha experimentado alguna situación en la que la lectura del CV de un candidato por parte del comité no coincidió con lo que vio en la entrevista? Si es así, ¿cómo fue esta experiencia?
11. En una situación hipotética en la que tiene dos postulantes que tienen experiencia en la misma área de conocimiento y ambos tienen dos artículos de investigación en una revista relevante en el campo ¿qué criterios adicionales utilizaría para distinguirlos?
12. Por favor, imagine que una muestra de titulados con un doctorado tienen en promedio dos artículos de investigación en una revista científica relevante. Imagínese que estas personas están buscando trabajo en departamentos de ingeniería/economía. ¿Qué tipos de estrategias les sugeriría para asegurar un puesto académico? ¿Qué tipo de información deberían estos candidatos incluir en su CV u otros materiales de postulación?
13. Por favor, cuénteme acerca de su propio proceso para encontrar este cargo académico. ¿Cómo fue su experiencia?
14. ¿Hay alguna información o pregunta que yo no le haya consultado que usted considere que es importante para resolver mi objetivo de investigación sobre cómo se llevan a cabo los procesos de contratación académica en economía/ingeniería industrial?