



# Discurso & Sociedad

Copyright © 2020  
ISSN 1887-4606  
Vol. 14(4) 790-822  
[www.dissoc.org](http://www.dissoc.org)

---

*Artículo*

---

**“Contratar lo parecido a uno...”  
Discurso y discriminación en los procesos de  
reclutamiento y selección de personal de grandes  
empresas en Chile<sup>1</sup>**

***“Hiring someone like myself...”. Discourse and  
Discrimination in recruitment and selection  
processes in large firms in Chile***

*Camila Cárdenas Neira*  
Universidad Católica de Temuco

*Javier Hernández Aracena*  
Universidad Católica de Temuco

## Resumen

*Este artículo busca analizar críticamente los discursos que emergen para legitimar los modos en que se desarrollan los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas de sectores clave ubicadas en Chile. Para abordar este interrogante se analizan 35 entrevistas realizadas entre 2017 y 2019 a profesionales a cargo de esta labor en 35 empresas asociadas a sectores de la industria. Este análisis se apoya en contribuciones teórico-metodológicas de los Estudios Críticos del Discurso (Van Dijk, 1993a), y prioriza enfoques lingüísticos y sociocognitivos para dar cuenta de dos fenómenos: 1) la construcción y validación de conocimiento experto, y 2) la clasificación y categorización de personas. Los resultados muestran que las estrategias discursivas empleadas favorecen la formulación de estereotipos sobre perfiles y habilidades deseadas, por un lado, y de prejuicios basados en la pertenencia de clase y género, por el otro. Así, las posturas abiertamente discriminatorias son a menudo disimuladas, pero de manera implícita surgen contradicciones y sesgos ideológicos que no logran encubrirse del todo.*

**Palabras clave:** reclutamiento, selección, empresas, Chile, discriminación, prejuicios.

## Abstract

*This article problematizes the issue of legitimation of said procedures when recruitment and selection often involve discriminatory attitudes and decisions. For this purpose, 35 in-depth interviews, performed between 2017 and 2019, with practitioners involved in recruitment and selection working in 35 different firms are analyzed. This analysis is grounded on Critical Discourse Studies (CDS) as proposed by Van Dijk (1993a). This focuses on linguistic and socio-cognitive approaches in order to deal with two issues: 1) construction and validation of expert knowledge, and, 2) classification and categorization of people. The results show that discursive strategies followed by practitioners support stereotypes about profiles and skills valued, on the one hand, and prejudices related to class and gender, on the other hand. Therefore, openly discriminatory positions are often dissimulated, but they still reveal some contradictions and ideologically-driven biases.*

**Keywords:** recruitment, selection, companies, Chile, discrimination, prejudices.

## **Introducción**

La desigualdad es un tema que ha ganado creciente importancia en las ciencias sociales. Sin embargo, los procesos que subyacen a la distribución desigual de recursos y oportunidades no han sido lo suficientemente investigados. Si bien hay bastante literatura referida a las asimetrías en términos de salarios, posiciones y oportunidades, así como a los factores individuales que caracterizan a las personas aventajadas o desaventajadas, aún son pocos los estudios que abordan lo que sucede en la práctica para llegar a estos resultados.

A partir de la evidencia internacional (Ho, 2009; Rivera, 2015a) y de la constatación de desigualdad laboral en Chile (Núñez & Gutiérrez, 2004; Núñez y Pérez, 2007), se puede plantear que existen mecanismos con cierto grado de institucionalización que explicarían la persistencia de una sociedad que beneficia a grupos exclusivos. En este sentido, aun cuando la desigualdad ha sido frecuentemente indicada como uno de los principales problemas de Chile (Hopenhayn, 2005; Espinoza, Barozet y Méndez, 2013), los estudios, en su mayoría, se han hecho cargo del punto de vista de la pobreza y de cómo esta se perpetúa socialmente (Agostini, 2010; CEPAL, 2012). Es efectivo que en Chile existe una situación insoslayable de pobreza, segregación y vulnerabilidad, pero a la vez es innegable que los grupos más ricos parecen extremadamente ricos y con gran capacidad para mantener su posición (PNUD, 2017).

Esto es importante porque las diferencias que se manifiestan en el nivel de los ingresos se observan, asimismo, en el nivel de las oportunidades, de la influencia, del prestigio y de las posibilidades de proponer y conducir proyectos de país y de sociedad (PNUD, 2004). Por consiguiente, para arribar a una comprensión cabal de la desigualdad no basta con atender la pobreza, sino que también se le debe prestar atención a la elite (o las elites). Consecuentemente, es necesario conocer los mecanismos mediante los cuales se produce y reproduce una elite, en el contexto de una sociedad que ha experimentado la modernización de sus instituciones y organizaciones (Lechner, 1998; Castells, 2005; Ramos, 2013).

Si bien la elite chilena fue adquiriendo criterios más técnicos y comerciales durante el siglo XX (Nazer, 2013), aún mantiene varios elementos de adscripción (Zeitlin & Radcliff, 1988; Aguilar, 2011; Ossandón, 2013), sobre todo en lo que respecta a su núcleo duro (PNUD, 2004). De allí que todavía se expresen en las organizaciones pautas que favorecen a unos grupos sobre otros, y que en alguna medida generan un grupo dirigente homogéneo al que muchos(as) difícilmente tendrán acceso (Aguilar, 2011; Ossandón, 2013).

Este artículo busca analizar críticamente los discursos que emergen para legitimar los modos en que se desarrollan los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas de sectores clave ubicadas en Chile, con la finalidad de responder cómo estos procedimientos estructuran de manera cotidiana la forma en que las personas acceden a trabajos y trayectorias que pueden conducir a determinadas posiciones en las organizaciones. Debido a que las y los profesionales entrevistados dan cuenta de sus razones para actuar del modo en que lo hacen, juzgan su desempeño y el de los(as) demás y fundamentan sus opiniones sucesivamente, es esperable que sus intervenciones involucren argumentos, valoraciones, comparaciones y prejuicios de distinto tipo. Por ende, el foco del análisis es indagar críticamente en esos discursos.

Los aportes ofrecidos por los Estudios Críticos del Discurso (ECD), en tanto paradigma de investigación multimetodológico y multidisciplinar (Fairclough, 2005; Wodak & Meyer, 2009; Fairclough, Mulderrig & Wodak, 2011; Wodak, 2013; Van Dijk, 2015), permiten revelar, por una parte, los patrones discursivos presentes en los textos elaborados y difundidos por la elite para hablar sobre asuntos relativos a la etnia, la clase, el género o la edad, entre otras variables que intervienen en las prácticas de dominación que los grupos poderosos ejercen sobre el resto de la sociedad; mientras que, por otra parte, contribuyen a visibilizar el papel que juegan las estrategias sociocognitivas y socioculturales en la reproducción de su posición (Van Dijk, 1993a). Por lo tanto, el análisis previsto adopta una aproximación triádica que relaciona el *discurso*, la *cognición* y la *sociedad* como dimensiones que ayudan a conectar los niveles macro (institucional, organizacional) y micro (agencia, interacción) del orden social (Van Dijk, 2009).

### **Marco teórico**

Este marco teórico se divide en dos secciones. Primero se aborda la noción de desigualdad y se vincula con los procedimientos organizacionales de reclutamiento y selección de personal. Con ello se enfatizan dos fenómenos centrales para este estudio, como son la construcción de conocimiento experto y el establecimiento de criterios para la clasificación y categorización de personas. Luego se abarca el rol de las elites en la promoción de un discurso corporativo que encubre dinámicas discriminatorias, las cuales tienden a ser sistemáticamente naturalizadas y objetivadas por distintas vías.

## **Desigualdad, procedimientos organizacionales y justificación**

Si bien la desigualdad ha estado presente en todas las sociedades, en algunos momentos históricos parece haber más preocupación por comprenderla y, eventualmente, modificarla. Al respecto, el trabajo de Thomas Piketty (2014) destaca la injerencia de los grupos más ricos y los grupos de interés en la configuración de regímenes de desigualdad a nivel global (Jones, 2015). Piketty engarza con una larga tradición de economistas y otros científicos sociales que examinan la desigualdad desde la perspectiva de la distribución del ingreso y de las posiciones de decisión (Shavit & Blossfeld, 1993; Breen & Jonsson, 2005).

Este enfoque también se ha aplicado, haciendo uso de variadas metodologías predominantemente cuantitativas, en América Latina y en Chile en particular (Bravo, Contreras y Sanhueza, 1999; Torche y Wormald, 2004; CEPAL, 2012). Estas investigaciones describen a Chile como un país altamente desigual, donde el patrón de desigualdad se expresa, por un lado, en la desmedida riqueza de los sectores más acomodados, y por el otro, en la enorme diferencia que existe entre este grupo y el resto de la sociedad (Torche, 2005). Asimismo, otras investigaciones han resaltado que el mercado laboral chileno favorece factores como ciertos apellidos y la institución secundaria de procedencia, entre otros aspectos que funcionan como indicadores del origen social de las personas (Núñez & Gutiérrez, 2004; Núñez y Pérez, 2007; Zimmerman, 2013). Y, por supuesto, desfavorece a quienes no provienen de los sectores aventajados.

Al formular la pregunta sobre las causas de estas desigualdades, tanto en Chile como en otras sociedades latinoamericanas, son habituales las explicaciones asociadas a la cultura, a la capacidad de ciertos grupos privilegiados de incidir en la conformación de las instituciones y los modelos de desarrollo, a la importancia de las redes de contacto y al carácter reproductor de la estructura social que tienen las instituciones de educación superior. Pese a que todos estos factores parecen ser relevantes y constitutivos de las fuertes desigualdades que experimentan estas sociedades, esto no podría sostenerse si no existiera un correlato a nivel de las organizaciones, en cuyos procesos se define quiénes participan en ellas, qué posiciones pueden ocupar, qué salarios pueden percibir y en qué condiciones. En otras palabras, la explicación de un posible clasismo cultural o de la concentración de recursos o prerrogativas por parte de una elite no sería suficiente si es que no se materializara en procedimientos organizacionales y en criterios que quedan a disposición de las personas que toman las decisiones al interior de las organizaciones.

Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019) señalan que las desigualdades descansan en procesos relacionales que se sustentan justamente en las organizaciones, los cuales pueden ser comprendidos, a su vez, como regímenes legitimados de desigualdad que articulan la vida social en torno a jerarquías, procedimientos, roles, responsabilidades y acceso a bienes y servicios. Uno de los procesos organizacionales que cumple un papel esencial en este contexto es el de reclutamiento y selección de personal (Chapman & Mayers, 2015). Situaciones como el crecimiento de la organización, la movilidad laboral, el cambio organizacional o el ciclo de vida de las personas, hacen que transcurrido un tiempo deban hacerse nuevas contrataciones para llenar las plazas vacantes, las cuales tienen aparejadas condiciones muy disímiles de ingresos y trayectorias laborales. Esto implica dos cursos de acción: uno es el de difundir la plaza o identificar a quienes puedan presentarse como candidatos(as), lo que se conoce como reclutamiento; el otro, generalmente posterior, es el de escoger a una de ellas, lo que se conoce como selección (Ryan & Ployhart, 2014).

Aun cuando en ambos casos se han erigido pautas consensuadas que se consideran parte del estado del arte que guía estos procesos (Zibarras & Woods, 2010), es un hecho que cada uno tiene su propia lógica en tanto muchas decisiones se van zanjando progresivamente: ¿cómo o hasta qué punto difundir la información de la plaza?, ¿cómo contactar a probables candidatos(as)?, ¿cuál es el perfil del cargo que se busca llenar?, ¿cuál es el plazo para realizar la búsqueda?, ¿qué métodos se utilizarán?, etc. Tales decisiones pueden estar asentadas en políticas o procedimientos estandarizados de contratación dentro de la organización, pero a la larga se vuelven a convertir en objeto de dictamen en cada nuevo proceso de reclutamiento y selección (Soto y Frías, 2018).

Dichos procedimientos constituyen procesos más amplios de evaluación y valuación de personas, en tanto se califican determinados atributos como criterios de calidad, de potencialidades laborales e incluso de merecedores de confianza (Marchal, 2013). Cada proceso supone elegir, en base a variados criterios y a través de sucesivos pasos a una persona en desmedro de otras. Esto pone de relieve un aspecto central de la desigualdad: si las jerarquías son inherentemente desiguales, ¿bajo qué principio se justifican? Boltanski & Thévenot (2006) indican que todo régimen desigual necesita de un modo de justificación en virtud del cual las personas que aparecen subordinadas o perjudicadas acepten o toleren esa posición. En lo que respecta a las organizaciones, no solo hay gente que es excluida mientras otra es incluida, sino que también persiste una asimetría tanto en términos de responsabilidades y poder, como de salarios y otras condiciones afines.

Los procedimientos de reclutamiento y selección son consustanciales a estas diferencias. Por lo demás, estos procedimientos han estado sujetos a una especialización y profesionalización creciente en el marco de las organizaciones. Al menos en lo que concierne a una buena parte de los componentes de estos procesos, los antecedentes y las rutinas que los operacionalizan son materia de conocimiento experto. Incluso, existe una incipiente industria global de servicios intensamente basados en esta clase de conocimiento, que se dedica al reclutamiento y la selección en forma de consultoría (Grimshaw & Miozzo, 2006). Este conocimiento tiene un carácter híbrido, ya que se nutre del mundo académico, pero también del trabajo que se hace en el seno de las mismas empresas y en el ámbito referido de la consultoría (Willman, 2014). El conocimiento experto surge, pues, de la combinación de elementos técnicos y habilidades tácitas o experienciales que se adquieren aparentemente en la práctica (Rivera, 2015b). En el caso chileno, el desarrollo específico de la psicología de los años 80, junto a la necesidad de las empresas por contar con ciertas certezas para navegar en el ámbito de la contratación en una economía más compleja, hicieron que sean psicólogos y psicólogas quienes asuman un rol central al menos en las primeras etapas de los procesos de reclutamiento y selección (Didier, 2014).

Uno de los conceptos que se ha utilizado para aludir a la evaluación y valuación de personas es el de barreras simbólicas (Lamont & Fournier, 1992). Esto plantea que los distintos grupos sociales ponderan a los integrantes de otros grupos en razón de un aprendizaje que tiende a clasificar y categorizar a las personas, haciendo distinciones que derivan en sentidos de superioridad. Así, cuando se deben emitir juicios o tomar decisiones respecto de otros(as), se aplican criterios culturales e institucionales interiorizados en instancias previas de socialización. De acuerdo con lo anterior, si bien en las sociedades democráticas hay una intención declarada de asegurar la igualdad de oportunidades, esta se ve limitada por sesgos y actitudes clasistas, sexistas o racistas que fundamentan múltiples tipos de discriminación.

### **Elites, discurso corporativo y discriminación**

Las elites desempeñan un papel crucial en la (re)producción de discursos discriminatorios, mediante la creación y circulación de textos hablados o escritos que suscitan o consienten un trato desigual a personas o colectividades por motivos políticos, económicos, religiosos, raciales, de sexo, de edad, de condición física o mental. Las elites se constituyen como grupos que tienen

poder sobre otros grupos sociales, y se diferencian según el grado de dominación –efectiva o potencial- que ejercen sobre las acciones y las mentes de los miembros de estos grupos subordinados (Van Dijk, 1993a). Dicha dominación se manifiesta en un plano material y simbólico, dado que no solo repercute en las condiciones de vida de los grupos, sino que también incide en el establecimiento y mantenimiento de conocimientos, ideologías, actitudes, opiniones, normas y valores (Van Dijk, 1993b, 2009). Es, precisamente, a partir de esta dimensión simbólica que las elites obtienen su estatus, esto es, en base a una representación compartida –consensuada y legitimada- respecto de su alta posición en la sociedad.

Los discursos de las elites, tanto a nivel institucional como individual, proporcionan las definiciones primeras y hegemónicas sobre las situaciones y posibles actos de discriminación (Van Dijk, 1993a). Estos discursos transmiten creencias sociales sustentadas en la membresía y la solidaridad grupal de los poderosos, cuya función es identificar y describir a los grupos dominados como peligrosos y amenazantes (Smitherman & Van Dijk, 1988). Con ello se explican y excusan ideas y comportamientos que afectan a las minorías, bajo una lógica que invierte los roles de víctimas y victimarios (Van Dijk, 1987). Ahora bien, el modo en que la discriminación discursiva se lleva a cabo suele ser siempre más indirecto y sutil, porque las reglas socioculturales prohíben su formulación explícita (Van Dijk, 1993c, 1995). Por lo tanto, cuando las elites desean decir algo negativo acerca de otros grupos o segmentos de la sociedad, lo hacen empleando negaciones, advertencias u otras expresiones lingüísticas que aminoran su responsabilidad y evitan una mala impresión por parte de sus oyentes o lectores, con miras a defender su imagen y promover una autopresentación positiva. Esto es particularmente relevante en el caso de organizaciones complejas, donde muchas veces personas que no provienen de las elites participan de los procesos de toma de decisiones, incluso perjudicando a personas con un origen social o económico similar al suyo, aunque esos riesgos intenten sortearse asignando posiciones medias pero estratégicas a integrantes de esas elites o a quienes comparten sus códigos (Rivera, 2015b).

Dos clases de cogniciones sociales más específicas contribuyen en la construcción y propagación de discursos discriminatorios, a saber, estereotipos y prejuicios. Ambos influyen en las relaciones intergrupales e intervienen en el procesamiento de información sobre grupos desaventajados o minorías (Van Dijk, 2010). De un lado, los estereotipos se han entendido tradicionalmente como creencias equivocadas, razonamientos incompletos o percepciones incorrectas referidas a otros grupos, lo que conlleva errores de juicio al

momento de atribuir ciertas características a sus integrantes. Una vez fijados los estereotipos, los miembros del endogrupo tienden a interpretar y evaluar las experiencias y los acontecimientos que involucran a los miembros del exogrupo de manera sesgada; si nueva información es recibida, esta es procesada de acuerdo con los estereotipos anteriores o habituales, de allí que se configuren como creencias más o menos persistentes. De otro lado, los prejuicios consisten en actitudes negativas contra los miembros del exogrupo, o sea, representaciones sociales en virtud de las cuales los miembros del endogrupo categorizan a personas que identifican como diferentes a ellos y ellas, mediante mecanismos de generalización y simplificación excesiva.

La categorización requiere de un esquema grupal subyacente que organice la información acerca de los otros según criterios relevantes, para cumplir funciones sociales que satisfagan los objetivos e intereses de las elites. Esto hace posible que los endogrupos logren sostenerse por sí solos, conservar una posición de superioridad y reafirmar su control y coherencia interna. Los esquemas de grupo sesgados se plasman en pautas dirigidas a determinados planes de actuación, cuyos componentes se vinculan a lo que Van Dijk llama las 7-D de la discriminación (2010, p. 83): dominación, diferenciación, distancia, difusión, desvío, despersonalización y destrucción. En torno a ellas se aglutinan todas las acciones de los grupos que ostentan el poder contra, sobre o con quienes no lo tienen, favoreciendo la planificación, la ejecución, la justificación o la racionalización de estas prácticas discriminatorias.

Uno de los tantos espacios donde la discriminación discursiva tiene lugar es en el ámbito corporativo (Van Dijk, 1993a, 2004). Debido a su importancia en el mercado del trabajo, las y los gerentes, jefes y encargados de las áreas de selección, reclutamiento y promoción de personal pueden dar cuenta de las estructuras, procedimientos y actitudes que las elites empresariales manejan para soportarla. A través de entrevistas, reuniones, conversaciones cotidianas, informes y otras instancias de comunicación persuasiva, se insinúan, mitigan, disimulan, evaden o transfieren estereotipos y prejuicios que tienen la capacidad de prefigurar lo que otras personas (colegas, empleados, clientes, etc.) pensarán sobre quienes no pertenecen a estas elites, y en especial sobre los grupos minoritarios.

Estos(as) profesionales no acostumbran a mencionar o reconocer en público temas o acusaciones que aludan a tratos discriminatorios (Van Dijk, 1995), no obstante, despliegan un conjunto de tópicos y estrategias que les permiten negociar sus verdaderos posicionamientos (Van Dijk, 1993a, 1993c). En este marco, se evidencia el funcionamiento de lo que Van Dijk (2003) llama

cuadrado ideológico, cuyo principio general radica en poner énfasis en «nuestros» aspectos positivos y poner énfasis en «sus» aspectos negativos. Así, mientras las empresas se muestran como entidades razonables, modernas, socialmente comprometidas, alineadas con la igualdad de oportunidades y orientadas hacia criterios económicos objetivos (Van Dijk, 1993a), adjudican los problemas o dificultades que enfrentan los miembros de las minorías a circunstancias externas o emanadas de sus propias decisiones. Por consiguiente, se deriva que las empresas no pueden hacerse cargo de la presencia de barreras simbólicas, por cuanto se asume que estas brechas son a menudo responsabilidad de los otros.

Dentro de los argumentos más utilizados sobresale el supuesto de que las corporaciones solo contratan a los mejores candidatos (Ho, 2009), lo que no tiene que ver necesariamente con criterios neutrales de calificación, sino que con una serie de criterios subjetivos y flexibles que conciernen al nivel de ajuste a la organización y la similitud con la fuerza laboral existente (Rivera, 2015a). La clase, el sexo o la raza son criterios significativos, aunque normalmente permanecen de manera tácita o incluso inconsciente a la hora de dirimir estos procesos de aceptabilidad (Van Dijk, 1993a). Cuando tales procesos, por ejemplo, excluyen a las minorías, dicha exclusión es legitimada en términos de presuntas deficiencias culturales, educativas o personales (Van Dijk, 1995), es decir, por falta de formación, preparación, dedicación, ambición o motivación. Estos argumentos facilitan que las elites empresariales puedan proteger y preservar prácticas discriminatorias, apoyándose en una suerte de rutina institucional que se cierra sobre sí misma y se consolida con el paso del tiempo (Van Dijk, 1993b).

El mundo del trabajo, las organizaciones y las corporaciones son ámbitos fértiles para el análisis del discurso, dado que el discurso no solo contribuye a sustentar desigualdades, sino también a dotar de sentido a las jerarquías y a las rutinas y procesos de trabajo (Weick, 1995). El lenguaje es un elemento estructurante de todo tipo de trabajo (Boje, 2001; Böhm, 2006). De esta manera, el problema del discurso ha sido relevado por los estudios críticos de la administración (Grant et al., 2009) y por el estudio crítico de los recursos humanos (Francis, 2006). En el caso latinoamericano, también se ha abordado cómo el ámbito del discurso es un elemento central no solamente para las empresas, sino también para las relaciones laborales y el posicionamiento de las diferentes personas que componen una organización (Szlechter, 2014; Vasilachis de Gialdino, 2015).

## **Metodología**

Este artículo reporta algunos resultados desprendidos de una investigación más amplia abocada a describir y comprender los elementos institucionales, cognitivos y culturales que intervienen en los procedimientos, mecanismos y criterios de reclutamiento y selección de personal, en especial, de aquellos que definen quiénes ocupan posiciones centrales en las grandes empresas en Chile. Con este estudio se busca analizar críticamente los discursos que emergen para legitimar los modos en que se desarrollan los procesos de reclutamiento y selección de personal en algunas empresas de sectores clave o estratégicos.

Para ello se conformó un corpus a partir de 35 entrevistas en profundidad realizadas a gerentes y profesionales de las divisiones de recursos humanos en empresas de sectores como finanzas, consultoría de gestión, tiendas por departamentos, gran construcción, banca comercial, clínicas privadas, gran minería, turismo y sector agroexportador. La entrevista en profundidad es apropiada para indagar en los criterios de las personas que llevan a cabo procesos de reclutamiento y selección, así como identificar los discursos a partir de los cuales justifican su actuar en contextos donde, por ejemplo, un acceso etnográfico es muy difícil de conseguir (Taylor & Land, 2014). Permite contar con información valiosa y de primera mano acerca de cómo se juzga a otros y otras, siempre implementando procedimientos para verificar que la persona esté siendo sincera y consistente (Spradley, 1979).

La muestra se logró gracias al método conocido como bola de nieve, mediante una búsqueda preliminar en LinkedIn o a través de asistentes de investigación que contactaron a los(as) participantes y ejecutaron las entrevistas entre 2017 y 2019 en las ciudades de Santiago y Concepción. Esto garantizó la heterogeneidad de la muestra, no solo en cuanto a la edad, el género y el tipo de cargo de las personas entrevistadas, sino también en cuanto a su desempeño tanto en el área industrial como en el área de la consultoría. De las 35 entrevistas efectuadas, se acotó la selección de fragmentos provenientes de 8 de ellas para cuidar la extensión del artículo. No obstante, para evitar desatender la diversidad del corpus, se optó por ilustrar con aquellos ejemplos que comparten más rasgos en común y que adquieren mayor centralidad en el conjunto.

El modelo de análisis elaborado considera aportes de los Estudios Críticos del Discurso (ECD), en particular, enfoques sociocognitivos y lingüísticos que ayudan a examinar dos fenómenos complementarios, a saber, 1) la construcción y validación de conocimiento experto, y 2) la clasificación y categorización de personas (ver Tabla 1):

**Tabla 1.** Modelo de análisis

ANÁLISIS SOCIOCOGNITIVO	
Formulación de conocimientos	Formulación de actitudes
Conformación de criterios epistémicos (Van Dijk, 2016): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos de conocimiento</li> <li>- Fuentes del conocimiento</li> <li>- Certeza del conocimiento</li> <li>- Probabilidad de eventos conocidos</li> <li>- Conocimiento compartido</li> </ul>	Conformación de esquemas de grupo (Van Dijk, 2010): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nacionalidad y/o aspecto</li> <li>- Situación socioeconómica</li> <li>- Normas socioculturales</li> <li>- Acciones o interacciones típicas</li> <li>- Cualidades personales asignadas</li> </ul>
ANÁLISIS LINGÜÍSTICO	
Formulación de representaciones	Formulación de evaluaciones
Representación de actores sociales (Van Leeuwen, 2008): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exclusión / Inclusión</li> <li>- Determinación / Indeterminación</li> <li>- Especificación / Generalización</li> <li>- Individualización / Agrupación</li> <li>- Categorización física / cultural</li> </ul>	Modelo de valoración (Martin & White, 2005): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsistema de actitud (afecto, juicio, apreciación)</li> <li>- Subsistema de gradación (fuerza, foco)</li> </ul>

De un lado, el análisis sociocognitivo apunta a derivar patrones en la formulación de creencias sobre perfiles, habilidades y ámbitos laborales, e involucra un nivel epistémico (Van Dijk, 2016) y un nivel ideológico (Van Dijk, 1999). El primero presta atención a la formulación de creencias que se presumen fácticas, esto es, conocimientos pretendidamente contrastables o verificables que se emplean como medios de persuasión y justificación. El segundo se concentra en la formulación de esquemas grupales (Van Dijk, 2010), en virtud de los cuales se explican los perfiles, las habilidades y los ámbitos pesquisados con base en creencias evaluativas compartidas o individuales. Este análisis se interesa por relevar estereotipos y/o prejuicios vinculados a variables de clase, género, nacionalidad o edad, y dar cuenta de los argumentos que los avalan de forma más frecuente o sistemática.

De otro lado, el análisis lingüístico apunta a derivar patrones en dos planos de realización de significados: en lo que respecta a la representación de actores sociales por parte del hablante, así como a la negociación de posturas evaluativas asociadas a ellos, esto es, a los modos en que este califica, mide o compara a las y los candidatos potenciales en razón de unos determinados criterios. En el campo de la Lingüística Sistemico Funcional (LSF) se eligen dos aproximaciones para avanzar en ambos sentidos.

Primero se aborda el modelo sociosemiótico de Van Leeuwen (2008), con miras a explorar cómo son identificados y caracterizados los y las candidatas de acuerdo con los perfiles, las habilidades y los ámbitos laborales que se asumen relevantes. Luego se priorizan dos subsistemas del modelo de valoración de Martin & White (2005), el de actitud y el de gradación, con el propósito de averiguar qué marcas de afecto, juicio o apreciación manifiesta el hablante, y cómo estas son intensificadas, precisadas, mitigadas o difuminadas en sus intervenciones. Este análisis se interesa por reconocer cuáles expresiones son usadas para atribuir a los(as) posibles aspirantes condiciones o cualidades particulares, y dilucidar cómo estas atribuciones son propuestas, ya sea implícita o explícitamente, para enmascarar o excusar sesgos subyacentes.

### **Análisis y discusión de resultados**

El análisis y la discusión de resultados se divide en dos secciones para abarcar los fenómenos ya indicados. Se recurre a ejemplos<sup>2</sup> derivados de 8 entrevistas en las que mejor se evidencian las estrategias discursivas encontradas. A cada fragmento le corresponde una sigla que abrevia un nombre ficticio, y un número para señalar que se trata de intervenciones diferentes. Estas entrevistas indagaron no solo en las trayectorias laborales de las personas y en su origen social, sino también en los procesos que utilizan, sus rutinas, sus criterios de decisión, su rol dentro de las organizaciones y sus percepciones acerca del funcionamiento de estos procesos. Además, buena parte de las y los entrevistados pudieron opinar respecto de perfiles reales de LinkedIn que se seleccionaron de acuerdo al rubro en que se especializó la persona consultada.

Si bien el corpus es diverso y es posible rastrear ciertas posiciones divergentes a través de él, en los aspectos que se detallan a continuación se detectan las mayores convergencias, por cuanto, aunque muchos(as) entrevistados(as) declaran ser críticos(as) de los procedimientos que ejecutan, se valen de estrategias discursivas análogas para justificar porqué se siguen implementando dichos métodos. Desde un plano más sutil, las respuestas de gran parte de las y los entrevistados procuran exponer, con relativa corrección y cautela, tanto los criterios como los factores que les hacen excluir o incluir a personas en la organización, sin perjuicio de que exista una lectura de que esas situaciones podrían o deberían cambiar.

## Construcción y validación de conocimiento experto

Lo que se presenta como conocimiento experto tiene un carácter predominantemente técnico, se apoya tanto en la experiencia profesional como en los datos que aportan herramientas estandarizadas, y está centrado en las habilidades que se presumen apropiadas para cada ámbito laboral. Sobre esta base, las y los entrevistados recalcan, por una parte, la complejidad constitutiva de las grandes empresas y la necesidad de compartimentar las labores, y, por la otra, relacionan las oportunidades que tienen las y los candidatos de ser contratados a su nivel de especialización y ajuste, tanto con el cargo como con la organización.

- (1) [E\_RPKJ\_1] (*headhunter*, dueña de consultora, mujer):  
 puede ser subjetivo dependiendo del cargo en que se desempeña la persona. Yo creo que no hay persona buena o mala, hay gente adecuada para una tarea y no para otra. Entonces, debe haber un buen calce entre la persona y el cargo y también con la organización, que muchas veces también depende de la jefatura y del equipo de trabajo

En (1) el nivel de ajuste (“buen calce”) de la o el candidato es el tópico que concentra la elaboración de argumentos. En este fragmento se combinan varios recursos, entre ellos la evocación de juicios positivos de estima social (capacidad/tenacidad), el uso del finito modal de obligatoriedad (“debe haber”) y el modalizador de fuerza (“buen”), para designar la adecuación al cargo y a la empresa como principal criterio de evaluación, desestimando, por ejemplo, criterios de índole personal o moral. Aun cuando no se explicita qué clase de habilidades están en consideración, se presumen como relevantes la flexibilidad y la adaptabilidad, entre otras que revelarían el “calce” de la o el candidato con la organización y, en concreto, con las demandas de la jefatura y el equipo de trabajo. Aquí la metáfora cotidiana refuerza el significado otorgado al nivel de ajuste y lo convierte en una proposición de sentido común.

En lugar de proveer alguna evidencia que respalde esta aseveración, la entrevistada introduce como opinión (“yo creo que...”) una actitud profesional que involucra una serie de variables no declaradas relativas al funcionamiento interno de la empresa; con ello evita revelar los criterios de fondo puestos en juego, y normaliza la existencia de criterios *ad hoc* que permiten mantener el *statu quo* dentro de las corporaciones. Por consiguiente, al colocar el foco en la adecuación, evade la problemática de los sesgos que operan en los procesos de reclutamiento y selección, y desplaza la discusión al dominio de las competencias intrínsecas de la o el candidato.

A continuación, se definen ciertos perfiles profesionales en virtud de las áreas y los sectores de las industrias. En estos fragmentos se ejemplifica cómo ambos entrevistados construyen esquemas de grupo parciales para dichos perfiles, con base en algunos atributos sobresalientes:

(2) [E\_MICU\_3] (consultoría de gestión, subgerente, mujer):  
si bien todas las personas, me imagino, quieren tener un trabajo, desarrollarse... y crecer, las ambiciones son de diferentes envergaduras... y el mundo financiero además es muy ambicioso... Entonces generalmente te topas con gente con muchas ganas de crecer, de crecer rápido... de que todo pase rápido y que sea importante lo que hacen... entonces el perfil de las personas también es distinto... en comparación a las otras experiencias que yo he tenido

En (2) primero se adjudica, vía generalización/indeterminación, una motivación a un colectivo inespecífico de individuos ("personas", "gente") que comparten, presuntamente, una misma aspiración laboral; después se clasifica a cierto grupo a partir de tales aspiraciones y se asimila a sus miembros, vía funcionalización, dentro de un campo restringido como el financiero. La ambición es el atributo que se evalúa positivamente tanto de modo evocado como inscrito [+ Juicio: Estima Social: Tenacidad]. Asimismo, se gradúan estos aspectos empleando modalizadores de fuerza alta ("muy", "generalmente", "muchas", "rápido").

El exceso de ambición se valora favorablemente como un criterio importante que, además, sirve para distinguir, de manera implícita, unos grupos sociales de otros. Este argumento se sostiene en un conocimiento personal proveniente de la experiencia directa, y pese a que se atenúa con un marcador epistémico ("me imagino"), conlleva un alto grado de certeza ("todas las personas"). Ahora bien, la opinión de la entrevistada se sustenta, en realidad, en actitudes y estereotipos que facilitan la categorización, vinculando cualidades personales a perfiles y rubros particulares.

(3) [E\_MICU\_4] (consultoría de gestión, subgerente, mujer):  
por ejemplo, la industria TI es gente que es muy técnica... muy técnica, que sabe mucho, que es muy intelectual... entonces no necesariamente es una persona con las habilidades más blandas del mundo y eso es reconocido, entonces, siempre [son personas] como del mundo TI con buenas habilidades blandas y generalmente son gerentes de proyectos, y cosas así, porque tienen esa capacidad. Pero hay otros que son técnicos especialistas de un tema y que en todo lo demás tú eres ignorante y no sabes, porque es el dueño de la verdad. Entonces, cambia mucho el perfil de las personas dependiendo de la industria en la que estés...

En (3) se subrayan otras cualidades para argumentar que estos perfiles cambian según la industria. Mediante una estrategia de ejemplificación se apunta a los(as) profesionales del área de tecnología e innovación, y se diferencia entre quienes acceden a cargos centrales y quienes ocupan rangos inferiores, esto es, entre quienes alcanzan posiciones de poder y quienes no. En primer término, se alternan las estrategias de generalización, agrupación, funcionalización y determinación de roles para clasificar a grupos y subgrupos en razón de su inteligencia y especialización. Luego, la noción de habilidades blandas se introduce para abarcar diversas aptitudes sociales, comunicacionales y emocionales que operan como puntos de comparación.

Cuando se alude a estas habilidades se evocan juicios de estima y sanción social para evaluar de forma positiva y negativa a gerentes y técnicos, respectivamente. En relación con estos últimos, se evocan juicios negativos de integridad para asignarles cualidades como soberbia y arrogancia. Los modalizadores de fuerza y foco se utilizan para intensificar y naturalizar dichas cualidades, de un lado, y para mitigar en alguna medida tales afirmaciones, del otro. La mitigación se realiza para preservar la imagen positiva de la entrevistada, puesto que ella parece tener consciencia del prejuicio social que formula y procura minimizarlo.

Los siguientes ejemplos giran en torno a los mecanismos de validación que manejan las y los entrevistados para fundamentar –desde un punto de vista instrumental- los procesos de reclutamiento y selección. Se menciona el análisis del currículum y la aplicación de entrevistas y test para mostrar que estos procedimientos se atienen a criterios estandarizados y neutrales.

- (4) [E\_CFF\_1] (*headhunter*, consultora, mujer):  
 pero la cuna de las cosas más básicas es leer bien un currículum. Como te digo, uno en el currículum ve muchas cosas. Por ejemplo, un candidato que lleva nueve años en la misma posición y que no se haya cambiado... qué **raro**, ese candidato debe ser muy malo, malo, cómo puede llevar nueve años en la misma posición... no haber saltado a otra empresa, no haber subido de cargo

En (4) se propone como conocimiento nuevo la relevancia concedida al currículum y se desprende, a su vez, que una o un reclutador avezado puede deducir información valiosa de esta lectura; el uso del proceso relacional asigna un alto grado de certeza a esta aseveración, y el uso del proceso mental sugiere como fuente de este conocimiento la experiencia laboral de la entrevistada y su saber experto. En este fragmento también se recurre a la ejemplificación para reforzar el argumento planteado y, adicionalmente, se establece el criterio de movilidad como variable clave.

De ello se infiere que, en el mundo empresarial, la movilidad da cuenta de la calidad de la o el candidato, en contraposición a lo podría darse por sentado en otros espacios. En este sentido, se evalúa negativamente la ausencia de movilidad [- Apresiasión: Reacción: Impacto], así como el perfil de un(a) aspirante que no ha logrado obtener un mejor cargo en un lapso suficiente de tiempo [- Juicio: Estima social: Capacidad/Tenacidad]. Ambas metáforas (“no haber saltado... / subido...”) se emplean para enlazar la movilidad a la ambición y calificarlas como cualidades deseables.

(5) [E\_RPKJ\_2] (*headhunter*, dueña de consultora, mujer):  
 yo confío mucho en la entrevista. Tal vez confío mucho en la entrevista porque uno va desarrollando con los años el ojo clínico, el aprender también a confiar en la intuición. Si bien los instrumentos de medición siguen siendo **importantes** y te dan información, creo que el ojo clínico que uno va desarrollando con los años también te da mucho información, ¿ya? La experiencia, la intuición, el escuchar al otro en una entrevista y todas esas cosas que, a lo mejor no salen en los test, y que tu subconsciente logra captar, yo creo que hay que hacerle caso

En (5) se manifiesta una opinión con respecto al valor conferido a la entrevista [+ Afecto: Seguridad], y se comenta cómo este y otros recursos cooperan en la adquisición de destrezas personales y profesionales que exceden la estimación de parámetros cuantificables; con la metáfora (“ojo clínico”) la entrevistada enfatiza la observación y la intuición como componentes de un aprendizaje práctico que apoya su desempeño [+ Juicio: Estima social: Capacidad]. Aun cuando pudiera pensarse que la intuición no es un criterio epistémico objetivo o fiable, recalca esta facultad para autorizar su experiencia como *headhunter*.

(6) [E\_DJM\_1] (rubro telecomunicaciones, analista de recursos humanos, hombre):  
 ahora, el problema está en que me di cuenta de que en el área de reclutamiento y selección difícilmente uno puede aportar. Porque, en el fondo, uno tiene que reproducir información, tiene que aplicar y reproducir procesos. No es un área donde te permitan mejorar algo o hacer sugerencias. Las sugerencias pueden estar, pero pueden significar uno u otro test, puede ser pesquisar por uno u otro lado al cliente, pero no hablar derechamente del trabajo

Por último, pese a que (6) constituye una crítica a los modos como se llevan a cabo los procesos de reclutamiento y selección, a través de la referencia a un tercero discursivo que limita cambios o iniciativas individuales [- Juicio: Estima social: Tenacidad], revela que estos procedimientos sí se ciñen a pautas de acción rígidas o invariables. El entrevistado evoca evaluaciones negativas para expresar su incomodidad y disconformidad [- Afecto:

Felicidad/Satisfacción] con esta situación, dadas las imposiciones que coartan su autonomía o proactividad, e intercala finitos modales de obligatoriedad (“tiene”, “puede”) para graduar la fuerza de estas afirmaciones, resguardando su imagen positiva como profesional. Con ello transfiere la responsabilidad de los resultados que arrojan estos procesos, aunque deja sin aclarar cómo estas restricciones impactan sobre ellos concretamente.

### **Clasificación y categorización de personas**

En las entrevistas se identifican, mayoritariamente, actitudes discriminatorias asociadas a prácticas clasistas y sexistas, a las cuales se les da prioridad en este análisis. No obstante, cabe destacar que igualmente se detectan intervenciones en las que se apunta a la nacionalidad o la edad como criterios prevalentes. Estas aparecen ocasionalmente cuando los(as) hablantes generan un contraste entre empresas nacionales y firmas multinacionales que se presumen más diversas (multiculturales) y modernas (abiertas a capturar talentos jóvenes).

#### **a) Clasismo**

Por una parte, el clasismo se explica a partir del nivel educativo que poseen los(as) potenciales candidatos(as), condición que en Chile involucra una lógica de desigualdad subyacente (Hernández y Moya, 2014), según la cual la composición socioeconómica de los establecimientos privados, particulares subvencionados y públicos determina en gran medida los resultados académicos que aseguran el ingreso a la educación superior, por ende, solo quienes provienen de sectores acomodados o han conseguido sobresalir en sus rendimientos escolares pueden sortear las exigencias de admisibilidad y los altos costos que imponen las universidades más prestigiosas del país. Por otra parte, el clasismo se explica en función de la segregación social imperante, lo que implica que hay individuos y grupos pertenecientes a distintos estratos que nunca llegan a encontrarse; con ello se transpone una realidad “externa” desde la sociedad hacia las organizaciones, sin que estas la puedan evadir o combatir.

(7) [E\_JHDES\_1] (rubro industrial, gestión de desarrollo organizacional, mujer):  
yo creo que sí existe clasismo, pero, mira, más que nada no sé si yo lo asocio más como a lo sociocultural, obviamente que alguien que tiene mejor educación va a hablar mejor, va a dar mejores entrevistas, va a tener mayores habilidades blandas, em... porque está más fogueado, entonces ha compartido con más personas, eh..., pero sí, yo creo que está casi inconsciente ese tema, y también el tema de la presencia, de hecho eso está investigado, hay estudios al respecto

En (7) se aprecia un tipo de categorización cultural que concierne a la adquisición de capital simbólico y material. Asimismo, se ocupan estrategias de individualización, generalización e indeterminación para aludir a la o el posible candidato como un sujeto que posee mejor educación y, como contraparte, se excluye a aquellos que no cumplen con esta característica. De acuerdo con la entrevistada, tener una mejor educación conlleva una serie de competencias que son intensificadas [+ Fuerza: Subir] y evaluadas positivamente [+ Juicio: Estima social: Capacidad/Tenacidad], las cuales redundarían en una mayor preparación a la hora de enfrentar los procesos de selección.

La noción de habilidades blandas se utiliza –en esta y otras entrevistas examinadas– para justificar formas de observación asimétrica que suelen invisibilizar creencias o conductas discriminatorias. En este ejemplo sirve indirectamente para fundamentar la importancia del capital cultural y enlazarlo no solo a la formación educativa, sino también a lo que corrientemente se denomina roce social, es decir, a la costumbre (“fogueo”) de tratar con personas de igual o diferente nivel. Este prejuicio se basa en un esquema de grupo que contempla, implícitamente, la situación socioeconómica y, explícitamente, el aspecto (presencia), algunas normas socioculturales (respeto a la jerarquía y otros parámetros del diálogo profesional, como modales y marcas de cortesía, etc.), y algunas acciones (hablar) e interacciones típicas (compartir).

Si bien la entrevistada admite que hay clasismo en la industria y lo valora negativamente [- Apresiasión: Valuación], acude a una estrategia de concesión (“sí... pero”) para disimular su posición ideológica, pues prevé que declararla abiertamente trastocará su imagen positiva como reclutadora; en esta línea, los modalizadores de foco (“más como”, “casi”) atenúan su postura y grado de compromiso frente a sus enunciados. Sin embargo, con el adjunto de modalidad epistémica (“obviamente”) la entrevistada manifiesta mayor certeza y presupone la existencia de un fondo común de conocimientos que sostiene sus afirmaciones, además, con un recurso de proclamación: respaldo (“de hecho eso está investigado”, “hay estudios al respecto”) defiende parte de ellos. Al vincular el clasismo a “lo sociocultural” y lo “inconsciente” formula un eufemismo para indicar que este constituye un fenómeno ya asentado, y que, presumiblemente por ello, está normalizado en el ámbito empresarial.

(8) [E\_MICU\_2] (consultoría de gestión, subgerente, mujer):  
 la industria financiera eh... es bien... es súper diferente en ese sentido... porque generalmente tiene solo profesionales trabajando... y generalmente es gente con estudios superiores... por lo tanto, cambia un poco. Cambia el nivel cultural con el cual tú te relacionas... cambia. Tus candidatos son de un nivel cultural distinto... porque la

mayoría ya tiene estudios superiores, ya sea profesionales, carreras técnicas, pero algo han estudiado, y desde ahí su formación es diferente, sus expectativas son distintas... porque generalmente la gente que ha estudiado y ha tenido estudios superiores tiene perspectivas y expectativas del futuro distintas

En (8) se reitera este prejuicio, pero con leves matices. Igual se recurre a un tipo de categorización cultural para clasificar a los actores en virtud de su perfil profesional, uso que trabaja conjuntamente al de nominalización y funcionalización. A su vez, se evocan juicios positivos de estima social (normalidad/tenacidad) para situar en otro rango o estatus a las y los aspirantes mencionados. Los modalizadores de fuerza alta se emplean para enfatizar la especificidad de la industria financiera (“bien”, “súper”), y para dar cuenta de su composición (“generalmente”); por su parte, el modalizador de fuerza baja (“un poco”) mitiga el alcance de esta aserción, como estrategia de reserva que vislumbra la posibilidad de excepciones.

En un sentido similar, la entrevistada propone una relación causal (contar con estudios superiores cambia el nivel cultural de las personas) y, de manera implícita, una comparación (a mayor/menor formación mayor/menor nivel cultural) para exponer sus argumentos; aquí, “nivel cultural” comporta un eufemismo que enmascara una actitud sesgada –y por extensión prejuiciosa ante quienes no satisfacen esta condición-. Dos cualidades son relevadas en la conformación de este esquema de grupo (parcial): la ambición y el deseo de superación, rasgos que coinciden con lo planteado previamente en (2).

(9) [E\_HRAE\_1] (headhunter, socia de consultora, mujer):  
yo creo que, si tuviéramos que irnos al extremo, va a ocurrir más, digamos, en el sesgo de contratar lo parecido a uno, ya... eh..., (...) y va a ir disminuyendo a medida que la empresa se vaya profesionalizando... y ya... casi desaparece, casi..., porque seguimos estando en Chile, ya (...) y con respecto a este (*background*), que es más, es más social ya... quizás que estamos apuntando más [a eso] cuando hablamos de clasismo, em... yo creo que es un tema de confianza, yo creo que a nosotros nos cuesta como confiar en alguien que no es como uno... yo creo que a diferencia de otros países estamos más segregados... entonces conocemos menos, y yo diría que eso desconocido se nos hace como una línea más grande, creo que se ha ido acortando, creo que nos hemos ido acercando en el mundo profesional, que yo diría está bastante segregado..., pero yo creo que sea de región, que sea de un colegio que no es de donde son todos los otros gerentes... ese tipo, creo que se ha ido abriendo, pero siempre va a haber un mundo elite, ya, pero, eh..., yo creo que nos estamos moviendo un poco para allá

En (9) el clasismo se aborda en razón de la pertenencia grupal (nosotros/ellos). La hipótesis que se postula es que mientras más profesional es la empresa, exhibe menos sesgos en la contratación de personal. Ahora bien, aunque estos sesgos puedan disminuir de un ambiente laboral a otro, la entrevistada reconoce que no se eliminan por completo; de hecho, la prosodia valorativa<sup>3</sup> por repetición ("casi") refuerza esta proposición, y activa inferencias que ayudan a entender esta persistencia en términos de la realidad nacional. El criterio de contratación destacado se evoca mediante un juicio positivo de normalidad ("lo parecido a uno"), que a todas luces encubre un conjunto de prejuicios cuya naturaleza no logra ser derivada. Así, a partir de esta expresión se configura un esquema de autorrepresentación que privilegia a quienes son considerados parte del endogrupo, en cuanto actitud ideológica que preserva la filiación y solidaridad entre sus miembros.

Luego se hace referencia al "*background*" para remitir al origen social, y se asocia al clasismo para deslizarse que ciertos criterios de selección y reclutamiento se aplicarían con la intención de cautelar el ingreso de personas cuya procedencia no concuerde con la fuerza laboral existente. La entrevistada no sustenta esta opinión, pero el uso del nosotros inclusivo permite deducir que se trataría de un conocimiento aparentemente compartido. Con una evaluación negativa de afecto (seguridad) se evoca un sentimiento de desconfianza hacia cualquier individuo que se concibe como potencialmente peligroso o amenazante; las estrategias de generalización, identificación y diferenciación facilitan este encuadre. En esta dirección, una evaluación negativa de juicio (estima social: normalidad) exagera esta distancia ("eso desconocido", "una línea más grande") y acentúa de paso su carácter metafórico.

Para atenuar estas valoraciones se añaden juicios de sanción social (integridad) con la finalidad de aludir negativamente a la segregación imperante en el país y a como esta se transfiere al ámbito profesional, de un lado, y a los intentos que las empresas están llevando a cabo para acercar o acortar estas brechas, del otro. Sobresalen también numerosos usos de fuerza ("más", "menos", "grande", "bastante") y foco ("como") que construyen prosodias valorativas, tanto para resaltar la (pre)existencia de sesgos sociales y demarcar el espacio que separa las personas conocidas de las extrañas, como para aminorar el nivel de compromiso de la entrevistada con sus declaraciones ("quizás", "yo creo", "yo diría").

En este ejemplo el tópico de “la confianza” desplaza la discusión sobre el clasismo hacia una dimensión presuntamente individual antes que social. Asimismo, esta problemática se explica de manera circular, vale decir, es la segregación la que genera desconfianza y es la desconfianza la que dificulta que se contrate a candidatos(as) catalogados(as) distintos(as), de allí que esta falacia contribuya a legitimar la permanencia de las brechas descritas. Hacia el final se especifican dos criterios de conformación de grupo, que priorizan variables como vivir en la capital y haber estudiado en establecimientos privados, por lo tanto, si alguien que no cumple con estos requisitos consigue abrirse paso en una corporación encarna una excepción más que una regla. Este argumento confirma la reproducción de una elite que acapara los altos cargos, y justifica, consecuentemente, que el clasismo siga perpetuándose en estas esferas.

## b) Sexismo

El sexismo opera sobre la base de una serie de estereotipos de género, en función de los cuales se designan cualidades distintivas a hombres y mujeres en contextos de desempeño laboral. Es indudable que estos estereotipos se infiltran en las organizaciones e inciden no solo en los procedimientos de selección y reclutamiento, sino que en todas las dinámicas que regulan internamente a las empresas. Además, resultan desfavorecedores para las mujeres en particular, pues junto con ubicarlas en una posición secundaria o subordinada con respecto a los hombres, las compara y confronta en relación con sus pares.

(10) [E\_HRAE\_2] (*headhunter*, socia de consultora, mujer):  
 y yo te diría que nos hemos encontrado con esos sesgos, yo creo que hay como, como, que podemos romperlos un poco, sí, nosotros hemos..., o sea, por ejemplo, para el área de logística, un área de economía más bien dura, se imaginan un hombre, porque hay un sindicato, y golpean la mesa, entonces... hay como ciertas cosas que se le atribuyen a como un estilo de liderazgo... masculino, te fijas... es lo que mejor calza y... en esa búsqueda en particular logramos poner una mujer. Ahora... de que golpeaban la mesa, y que tenían un liderazgo quizás como más bien atípico que ella, [ella] había sido formada en ese tipo de áreas, entonces... yo creo que las mujeres y los hombres tienen un complemento, o sea, tienen distintos tipos de liderazgo, y a veces las empresas van a preferir eso. Incluso hay un problema de que hay muchas mujeres en el área... y de repente una mujer, o sea, un tipo de mujer, se producen como más diferencias, por lo cual se prefiere un hombre. Pero también nos hemos encontrado [en empresas] donde toda la gente son hombres y me dicen nos encantaría tener una mujer... porque las mujeres somos de mucha colaboración, somos buenas anfitrionas, entonces tenemos como cierto estilo de talentos, o sea, finalmente si hablas de diversidad, en las mujeres hay harta diversidad también, entonces somos un buen aporte.

(11) [E\_HRAE\_3] (*headhunter*, socia de consultora, mujer):

Y yo diría que las empresas se han abierto, o sea, algunos que son solamente en planta... industriales, que hay pocas mujeres... me entiendes, pero en la medida en que se van desarrollando, en la medida en que se va acabando como ese sesgo cultural, como que se va a ir acabando en las empresas, pero tienen que ir como entrando, tienen que haber más mujeres en ingeniería, tienen que haber más mujeres desarrollando más liderazgo, o sea, esos modelos de liderazgo, y que ellas puedan validarse en esas áreas, o sea, quedarse arriba no quedarse abajo, o sea...

En (10) y (11) emerge, en origen, un modo de categorización biológica en torno al cual se identifica, clasifica y diferencia a los(as) aspirantes en virtud de su sexo y, seguidamente, un modo de categorización cultural con el que se vinculan habilidades profesionales a áreas masculinizadas y feminizadas, con el objetivo de mostrar cómo se manifiestan las preferencias de contratación. A su vez, se apunta a algunas áreas –como la economía– para ilustrar que hay sectores usualmente dominados por hombres, con lo cual se excluye a las mujeres como personas preparadas y/o validadas para desenvolverse en ellos.

En estos ejemplos, el primer conjunto de evaluaciones califica aptitudes que se proponen como propiamente masculinas (dureza, firmeza, liderazgo) [+ Juicio: Estima social: Capacidad/Tenacidad]; el segundo conjunto introduce distinciones acerca de supuestos tipos de liderazgo (“atípico(s)”) que ejecutarían las mujeres [- Juicio: Estima social: Normalidad], sin precisar exactamente cómo estos se entienden, pero dejando en claro que no es el mismo liderazgo efectuado por los hombres; en esta línea se evalúa la diversidad (de talentos) que puede encontrarse en las mujeres (colaboración, esmero, gentileza) [+ Juicio: Sanción social: Integridad], y la posibilidad de que ellas asciendan en los cargos, si bien se expresa más como un anhelo que como una realidad [+ Afecto: Deseo (*irrealis*)]. Los modalizadores de fuerza y foco gradúan estas proposiciones, tanto para atribuir las características indicadas (“yo creo”, “quizás”, “más bien”, “mejor”, “mucho”, “harta”, “buenas”), como para mitigarlas (“un poco”, “a veces”, “en particular”, “cierto”, “esos”, “como”).

Dos argumentos centrales se desprenden de estas intervenciones. Por una parte, se recupera una actitud relativa al “calce” de las y los candidatas, asentada en criterios derivados de normas socioculturales, acciones o interacciones típicas y cualidades asociadas a cada género, para afirmar que hay áreas aptas para hombres y otras aptas para mujeres. En este sentido, al abordar el problema del sexismo en los procesos de contratación, la entrevistada recurre a un ejemplo para destacar posibles excepciones, no obstante, con ello se infiere que este problema subsiste y que ella es consciente de la prevalencia de estos sesgos, lo cual se presenta como un conocimiento consensuado dentro de su

campo laboral; en contraposición, se presenta como conocimiento nuevo la intención de algunas empresas de equiparar la incorporación de hombres y mujeres, atendiendo la presuposición de que ambos modelos de liderazgo constituyen un complemento necesario y, si se acogen, se puede avanzar para acabar con esta clase de discriminación.

Por otra parte, se implica que existiría algún grado de conflictividad entre cierto “tipo” de mujeres, presumiblemente, aquellas más competitivas, lo que explicaría la inclinación por contratar a hombres en su lugar. Este y otros estereotipos involucrados advierten una contradicción evidente, pues en tanto la entrevistada se pronuncia a favor de reducir esta brecha de género, no cuestiona las creencias que la fundamentan. En última instancia, se responsabiliza a las mujeres de lograr una mayor cabida en las organizaciones y alcanzar mejores posiciones, para lo cual ellas deberían cultivar los liderazgos apropiados y adaptarse a los escenarios en los que buscan insertarse.

En (12) se emplean estrategias de generalización y categorización biológica y cultural para aludir nuevamente a cierto “tipo” de mujeres que, en este caso, no serían candidatas idóneas o admisibles. Se detallan y evalúan negativamente numerosos rasgos no deseados [- Juicio: Estima social: Normalidad], ya que estos se alejarían de una norma social tácita que las corporaciones pretenden conservar. En este fragmento se refiere como fuente epistémica las declaraciones de superiores que condicionan la aceptabilidad a la presencia/ausencia de los rasgos descritos. Mediante un recurso de expansión dialógica (atribución: inserción) el entrevistado evade el compromiso ante lo enunciado, resguardando de esta manera su imagen positiva.

(12) [E\_DJM\_2] (rubro telecomunicaciones, analista de recursos humanos, hombre):  
 me han dicho: “véame estas habilidades, pero, además, considera que no tenga visos, que no tenga las uñas pintadas rojas color pasión, que no venga tan pintadita de labios, que no venga tan escotada, que no venga con falda tan cortita, y que en el fondo que hable bien, que haya nacido en el sector oriente...”

Adicionalmente, se conforma un esquema de grupo a partir de criterios relacionados con el aspecto físico (maquillaje, vestuario), las acciones (hablar bien) y la situación socioeconómica (haber nacido en el sector oriente de Santiago) de las aspirantes. Estos descriptores descartan a las mujeres que sean muy llamativas físicamente, y privilegia a aquellas que pertenezcan a un sector acomodado, por ende, se implica que las características sancionadas son propias de mujeres que no tienen esta procedencia o estatus.

Los resultados discutidos hasta aquí se resumen en la Tabla 2:

**Tabla 2.** Síntesis de resultados

		Procesos de reclutamiento y selección de personal	
		Validación de conocimiento experto	Criterios para la clasificación y categorización de personas
<b>Análisis sociocognitivo</b>	<i>Nivel epistémico</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las grandes empresas son entidades complejas y requieren compartimentar sus labores; conocimiento experiencial, directo</li> <li>- Los(as) profesionales a cargo de estos procesos deben emplear métodos o técnicas estandarizadas con criterios neutrales y objetivables (análisis de CV, entrevistas); conocimiento experto, también experiencial</li> <li>- Los(as) candidatos(as) tienen más posibilidades de ser contratados(as) mientras mayor sea su especialización y su nivel de ajuste con el cargo y la organización; actitudes profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se debe contar con personas adecuadas para llevar a cabo ciertas tareas y no otras; prevalece un criterio técnico o instrumental</li> <li>- Los(as) profesionales pueden mostrarse críticos(as) frente a la pretendida transparencia de estos métodos o técnicas, no obstante, transfieren esta responsabilidad a sus superiores; preeminencia de la jerarquía, verticalidad</li> <li>- Las personas deben ser flexibles y adaptarse a las demandas de la jefatura y los equipos de trabajo; el énfasis recae en las competencias intrínsecas de los(as) candidatos(as)</li> </ul>
	<i>Nivel ideológico</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De manera específica, en ciertos rubros se asocian cualidades personales a perfiles determinados; se simplifican las variables de adscripción y se construyen esquemas de grupo parciales a partir de estereotipos y prejuicios recurrentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por ejemplo: en el ámbito de finanzas las personas se caracterizan por su ambición y deseo de superación, mientras que en el ámbito de tecnología e innovación las personas se caracterizan por su intelectualismo y arrogancia, etc.</li> </ul>

		<p>- De manera transversal, la situación socioeconómica (capital material y simbólico), el aspecto (presencia), algunas normas socioculturales (respeto a la jerarquía, modales y marcas de cortesía, etc.), y algunas acciones (hablar) e interacciones típicas (roce social), sostienen la diferenciación entre endogrupo y exogrupo; se exagera la polarización nosotros/ellos mediante una serie de oposiciones (confianza/amenaza, conocido/ajeno, etc.)</p>	<p>- Por ejemplo: en ámbitos más herméticos como los económicos y financieros se resguarda el ingreso de personas que concuerden con la fuerza laboral existente, y se justifica la existencia de sesgos discriminatorios (e.g., clasistas) a partir de una segregación social imperante que afecta a las empresas, pero de la cual no son responsables</p> <p>- Por ejemplo: en ciertos rubros se distinguen áreas masculinizadas y feminizadas en función de una categorización biológica (sexo) y sociocultural (estereotipos de género); se prefiere a hombres o mujeres en ciertos cargos debido a sus cualidades inherentes (liderazgo/colaboración; dureza/gentileza, etc.)</p>
<b>Análisis lingüístico</b>	<i>Representación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metáforas cotidianas</li> <li>- Comparaciones</li> <li>- Ejemplificación</li> <li>- Concesiones</li> <li>- Eufemismos</li> <li>- Falacias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de generalización, nominalización, indeterminación, funcionalización, categorización</li> </ul>
	<i>Valoración</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Graduación de fuerza y foco</li> <li>- Uso de finitos y adjuntos modales de obligatoriedad y frecuencia</li> <li>- Prosodias valorativas por repetición y acumulación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juicios positivos/negativos de estima (capacidad, normalidad, tenacidad) y sanción (integridad) social</li> </ul>

## Conclusiones

Este artículo se propuso analizar críticamente los discursos que surgen para legitimar los modos en que se desarrollan los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas de sectores clave ubicadas en Chile. En concreto, se quiso averiguar cómo los(as) profesionales a cargo de estos procedimientos justifican o invisibilizan actitudes y comportamientos discriminatorios en beneficio de las elites y en detrimento de otros grupos de la sociedad. Los resultados obtenidos coinciden con aquellos reportados por estudios previos, es decir, estos(as) profesionales no suelen mencionar o admitir en público temas o asuntos que remitan a tratos discriminatorios, a menos que se les consulte directamente sobre ello. Al ser interpelados(as), despliegan diversos tópicos y estrategias que les permiten negociar y atenuar sus verdaderos posicionamientos, y con ello sostener de paso los intereses de las corporaciones a las que pertenecen.

De un lado, los tópicos más frecuentes se vinculan al nivel de ajuste o adecuación de las y los candidatos en función de los requerimientos que imponen determinados cargos y ámbitos de la industria, así como al valor asignado a competencias teóricas y prácticas que satisfacen las necesidades racionales de las organizaciones, presuntamente orientadas a parámetros económicos objetivos. En esta dirección, la existencia de criterios más subjetivos se encubre con argumentos más o menos estables o naturalizados, en virtud de los cuales se adjudican los impedimentos u obstáculos que enfrentan estos(as) candidatos(as) a situaciones externas desfavorables, o emanadas de sus propias decisiones o deficiencias culturales, educativas o personales.

De otro lado, para formular estos argumentos se utilizan estrategias discursivas bastante definidas y sistemáticas, que incluyen formas de clasificación y categorización de individuos y colectivos, junto con recursos retóricos y lingüísticos que sirven para evocar y graduar juicios y apreciaciones en torno a cualidades intelectuales, emocionales y físicas sobresalientes. Con ellas se modulan estereotipos sobre perfiles profesionales y habilidades esperadas, así como prejuicios de clase y género basados en actitudes grupales y opiniones con fuente epistémica experiencial. A menudo, tales estrategias son usadas por las y los entrevistados para preservar su imagen positiva: cuando estas posturas son aparentemente neutrales o políticamente correctas se hacen explícitas, pero de manera implícita emergen contradicciones y sesgos ideológicos que no llegan a disimularse del todo.

Lo anterior revela que mientras se vuelve menos legítimo adoptar criterios abiertamente discriminatorios, en los hechos estos siguen siendo altamente excluyentes. Estos criterios se transmiten verticalmente y son validados por medio del conocimiento experto acumulado, que proviene del aprendizaje que los(as) entrevistados(as) declaran haber conseguido en sus sitios de trabajo, por encima del saber adquirido en textos especializados. Dicho conocimiento soporta mecanismos institucionalizados que, a la larga, contribuyen en la reproducción de la estructura social y la desigualdad de oportunidades que hoy, más que nunca, se hacen patentes en el país.

### Notas

<sup>1</sup> Los autores agradecen a ANID (ex CONICYT) por el financiamiento del Proyecto Fondecyt 11160521: "Reclutamiento, Selección de Personal y Estructura Social: Análisis Sociológico de los Procedimientos de Grandes Empresas en Chile" del que este artículo es resultado.

<sup>2</sup> La transcripción no sigue estrictamente las convenciones del análisis conversacional (solo se mantienen algunas interjecciones y se usan puntos suspensivos para advertir la presencia de pausas), pero sí usa algunas notaciones propias del análisis de la valoración: **valoración inscrita**, **valoración evocada**, **fuerza**, **foco** (basadas en Kaplan, 2007).

<sup>3</sup> El Modelo de la Valoración, que opera en el plano discursivo-semántico del lenguaje, permite analizar en conjunto la gramática y el léxico, concibiendo la expresión de la metafunción interpersonal desde una perspectiva conceptual (prosódica) que puede expresarse en el discurso de manera inscrita (explícita) o evocada (implícita). De este modo, por prosodia valorativa se hace referencia a la identificación de patrones valorativos en el discurso (Martin & White, 2005).

### Referencias

- Agostini, C. (2010).** Pobreza, desigualdad y segregación en la Región Metropolitana. *Estudios Públicos*, (117), 219–267.
- Aguilar, O. (2011).** Dinero, educación y moral: El cierre social de la élite tradicional chilena. En A. Joignant y P. Güell (Eds.), *Notables, tecnócratas y mandarines: Elementos de sociología de las elites (1990-2010)* (pp. 203–240). Santiago: Ediciones UDP.
- Böhm, S. (2006).** *Repositioning organization theory: Impossibilities and strategies*. London: Palgrave Macmillan.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006).** *On justification: Economies of worth*. Princeton: Princeton University Press.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2007).** *The new spirit of capitalism*. London: Verso.

- Bravo, D., Contreras, D. y Sanhueza, C. (1999).** *Rendimiento educacional, desigualdad y brecha de desempeño privado/público: Chile 1982-1997*. Santiago: Universidad de Chile.
- Breen, R. & Jonsson, O. (2005).** Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent research on educational attainment and social mobility. *Annual Review of Sociology*, 31, 223–243.
- Castells, M. (2005).** *Globalización, desarrollo y democracia: Chile en el contexto mundial*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL. (2012).** *Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y seguridad social*. Santiago: CEPAL.
- Chapman, D. & Mayers, D. (2015).** Recruitment processes and organizational attraction. In I. Nikolaou & J. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment* (pp. 27–42). Sussex: Psychology Press.
- Chiapello, E. (2009).** The accounting construction of the economy. In R. Diaz-Bone & G. Krell (Eds.), *Dizskurs und Wirtschaft. Diskursanalytische Perspektiven auf die Ñ-konomie* (pp. 125–149). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Espinoza, V., Barozet, E. y Méndez, M. (2013).** Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: El caso de Chile. *Revista Lavboratorio*, 14(25), 169–191.
- Fairclough, N. (2005).** Critical Discourse Analysis in transdisciplinary research. In R. Wodak & P. Chilton (Eds.), *A new agenda in (Critical) Discourse Analysis: Theory, methodology and interdisciplinarity* (pp. 53–70). Amsterdam- Philadelphia: John Benjamins.
- Fairclough, N., Mulderrig, J. & Wodak, R. (2011).** Critical discourse analysis. In T. Van Dijk (Ed.), *Discourse studies. A multidisciplinary introduction (2<sup>nd</sup> Ed.)* (pp. 357–378). London: Sage.
- Francis, H. (2006).** A critical discourse perspective on managers' experiences of HRM. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 1(2), 65–82.
- Grant, D., Iedema, R. & Oswick, C. (2009).** Discourse and critical management studies. In M. Alvesson, T. Bridgman & H. Willmott (Eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. 213–231). Oxford: Oxford University Press.
- Grimshaw, D. & Miozzo, M. (2006).** Knowledge intensive business services: Understanding organizational forms and the role of country institutions. In M. Miozzo & D. Grimshaw (Eds.), *Knowledge intensive business services: Organizational forms and national institutions* (pp. 1–23).

Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Hernández, J. y Moya, E. (2014).** El rol de los colegios de elite en la reproducción intergeneracional de la elite chilena. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 26, 56–82.
- Hopenhayn, M. (2005).** *América Latina. Desigual y descentrada*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Jones, C. (2015).** Pareto and Piketty: The macroeconomics of top income and wealth inequality. *Journal of Economic Perspectives*, 29(1), 29–46.
- Kaplan, N. (2007).** *La construcción discursiva del evento conflictivo en las noticias por televisión*. Tesis para optar al grado de Doctor en Estudios del Discurso. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Lamont, M. & Fournier, M. (1992).** Introduction. In M. Lamont & M. Fournier (Eds.), *Cultivating differences: Symbolic boundaries and the making of inequality* (pp. 1–18). Chicago: University of Chicago Press.
- Lechner, N. (1998).** Modernización y democratización: El dilema del desarrollo chileno. *Espacios Públicos*, (70), 231–242.
- Marchal, E. (2013).** Uncertainties regarding applicant quality: The anonymous resume put to test. In J. Beckett & C. Musselin (Eds.), *Constructing quality: The classification of goods in markets* (pp. 103–125). Oxford: Oxford University Press.
- Martin, J. & White, P. (2005).** *The language of evaluation. Appraisal in English*. Hampshire-New York: Palgrave Macmillan.
- Nazer, R. (2013).** Renovación de las elites empresariales en Chile. En J. Ossandon y E. Tironi (Eds.), *Adaptación: La empresa chilena después de Friedman* (pp. 85–108). Santiago: Ediciones UDP.
- Núñez, J. & Gutiérrez, R. (2004).** Classism, discrimination and meritocracy in the labour market: The case of Chile. *Serie Documentos de Trabajo*, (208), 1–27.
- Núñez, J. y Pérez, G. (2007).** Dime cómo te llamas y te diré quién eres: La ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile. *Serie Documentos de Trabajo*, (269), 1–26.
- Ossandón, J. (2013).** Hacia una cartografía de la elite corporativa en Chile. En J. Ossandon y E. Tironi (Eds.), *Adaptación: La empresa chilena después de Friedman* (pp. 29–54). Santiago: Ediciones UDP.
- Piketty, T. (2014).** *Capital in the twenty-first century*. Cambridge: Harvard University Press.
- PNUD. (2004).** *Desarrollo humano en Chile: El poder, ¿para qué y para quién?* Santiago: PNUD.

- PNUD. (2017).** *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: PNUD.
- Ramos, C. (2013).** Conocimiento científico-social, gubernamentalidad y gestión de las empresas en Chile. En J. Ossandon y E. Tironi (Eds.), *Adaptación: La empresa chilena después de Friedman* (pp. 167–198). Santiago: Ediciones UDP.
- Rivera, L. (2015a).** Go with your gut. Emotion and evaluation in job interviews. *American Journal of Sociology*, 120(5), 1339–1389.
- Rivera, L. (2015b).** *Pedigree: How elite students get elite jobs*. New Jersey: Princeton University Press.
- Ryan, A. M. & Ployhart, R. (2014).** A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65(20), 9–31.
- Shavit, Y. & Blossfeld, H. (1993).** *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Smitherman, G. & Van Dijk, T. (1988).** Introduction: Words that hurt. In G. Smitherman & T. Van Dijk (Eds.), *Discourse and discrimination* (pp. 11–22). Detroit: Wayne State University Press.
- Soto, Á. y Frías, P. (2018).** Introducción. In Á. Soto y P. Frías (Eds.), *Selección de personas en organizaciones: Aproximaciones éticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas* (pp. 11–21). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Szlechter, D. (2014).** La sociología del *management* en Argentina. Debates para un campo en formación. *Revista Latino-Americana de Estudos Do Trabalho*, 19(32), 113–156.
- Tomaskovic-Devey, D. & Avent-Holt, D. (2019).** *Relational inequalities: An organizational approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Torche, F. (2005).** Unequal but fluid: Social mobility in Chile in comparative perspective. *American Sociological Review*, 70(3), 422–450.
- Torche, F. y Wormald, G. (2004).** *Estratificación y movilidad social en Chile: Entre la adscripción y el logro*. Santiago: CEPAL.
- Van Dijk, T. (1987).** *Communicating racism. Ethnic prejudice in thought and talk*. Newbury Park: Sage.
- Van Dijk, T. (1993a).** *Elite discourse and racism*. London: Sage.
- Van Dijk, T. (1993b).** El racismo de la élite. *Archipiélago*, (14), 106–111.
- Van Dijk, T. (1993c).** Denying racism: Elite discourse and racism. In J. Solomos & J. Wrench (Eds.), *Racism and migration in Western Europe* (pp. 179–193). Oxford: Berg.
- Van Dijk, T. (1995).** Elite discourse and the reproduction of racism. In R. K.

- Whillock & D. Slayden (Eds.), *Hate speech* (pp. 1–27). Newbury Park: Sage.
- Van Dijk, T. (1999).** *Ideología*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. (2003).** *Ideología y discurso*. Barcelona: Ariel.
- Van Dijk, T. (2004).** De la gramática del texto al análisis crítico del discurso. *Revista Colombiana de Educación*, (46), 1–22.
- Van Dijk, T. (2009).** *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. (2010).** *Prejuicio en el discurso*. Sevilla: ArCiBel.
- Van Dijk, T. (2015).** Critical Discourse Analysis. In D. Tannen, H. Hamilton & D. Schiffrin (Eds.), *The Handbook of Discourse Analysis (2<sup>nd</sup> Ed.)* (pp. 466–485). Chichester: John Wiley & Sons.
- Van Dijk, T. (2016).** *Discurso y conocimiento*. Barcelona: Gedisa.
- Van Leeuwen, T. (2008).** *Discourse and practice: New tools for Critical Discourse Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2015).** Work and social representations: Sociological and linguistic analysis of a legislative creation process. *Discourse and Communication*, 9(3), 331–353.
- Weick, K. (1995).** *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Willman, P. (2014).** *Understanding management: The social sciences foundations*. Oxford: Oxford University Press.
- Wodak, R. & Meyer, M. (2009).** *Methods of Critical Discourse Analysis*. London: Sage.
- Wodak, R. (2013).** Critical Discourse Analysis – Challenges and perspectives. In R. Wodak (Ed.), *Critical Discourse Analysis (Vol. I)* (pp. xix–xli). London: Sage.
- Zeitlin, M. & Radcliff, R. E. (1988).** *Landlords and capitalists: The dominant class of Chile*. New Jersey: Princeton University Press.
- Zibarras, L. D. & Woods, S. A. (2010).** A survey of UK selection practices across different organization sizes and industry sectors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 499–511.
- Zimmerman, S. (2013).** *Making top managers: The role of elite universities and elite peers*. Chicago: University of Chicago.

### Nota biográfica



**Camila Cárdenas Neira** es Profesora de Lenguaje y Comunicación, Magíster en Comunicación y Doctora en Traducción y Ciencias del Lenguaje. Actualmente se desempeña como académica del Departamento de Lenguas y Traducción de la Universidad Católica de Temuco. Sus áreas de investigación abarcan los Estudios Críticos del Discurso, la Lingüística Sistémico-Funcional y la Semiótica Social, y se especializa en el análisis de discursos multimodales de protesta en medios de comunicación y redes sociales. Sus recientes publicaciones se enfocan en los discursos hegemónicos y contrahegemónicos relacionados con el conflicto educativo y el movimiento estudiantil chileno.



**Javier Hernández Aracena** es Sociólogo, Magíster en Sociología y Doctor en Sociología. Actualmente se desempeña como académico en el Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Universidad Católica de Temuco. Sus principales áreas de investigación son la sociología organizacional, la sociología económica y la sociología del conocimiento. Sus últimas publicaciones refieren a estudios de la elite chilena, análisis de los procesos de reclutamiento y selección en Chile y análisis de los mercados en Chile.