

Investigadora de la UC llama a mirar en forma crítica test cognitivos como herramienta de preselección

En un mundo cada vez más digitalizado, las empresas están adoptando políticas de digitalización para automatizar y optimizar sus procesos. Una de las áreas donde estas políticas han proliferado es en el reclutamiento y selección de personal, donde el uso de herramientas tecnológicas para aplicar test cognitivos a los candidatos se ha posicionado como una forma fácil, rápida y simple de realizar preselección de candidatos. Estos test, que generalmente se administran a través de plataformas en línea, se han convertido en un pilar en el ámbito de la gestión estratégica de personas basada en datos, o "people analytics". Sin embargo, una reciente investigación realizada por Rosario Macera, investigadora del Instituto Sistemas Complejos de Ingeniería (ISCI) y académica de la Facultad de Ciencias



Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Chile, invita a mirar críticamente el alcance de algunos de estos test cognitivos como herramienta de preselección. El estudio se centró en un test específico de habilidades matemáticas que se asemeja a test cognitivos usados en reclutamiento. En particular, el test se enfoca en encontrar

pares de números decimales que den una determinada suma, una tarea aparentemente simple pero que requiere una alta capacidad de procesamiento a través de una habilidad llamada "working memory capacity". "La working memory capacity es una habilidad que permite al cerebro humano retener y procesar información simultáneamente. La evidencia muestra que las personas con mayor working memory capacity tienden a tener más inteligencia fluida, y por lo tanto, cualquier test cognitivo que mida de forma aproximada esta habilidad, es estimado como un buen test para descartar candidatos", señala Macera.