

SERVICIOS DE INTELIGENCIA CORPORATIVA (S.I.C)

RECRUITMENT BASED IN SAFETY CRITERIA (RBSC)

APOYO AL PROCESO DE SELECCIÓN CORPORATIVA



PsyCrim



Algunas empresas trabajan en entornos de riesgos, con información o materiales sensibles. A menudo esta información o materiales son generados por la propia empresa y otras veces pertenecen a terceros clientes, los cuales exigen altos niveles de responsabilidad, eficacia, seguridad y protección.

Actualmente las estrategias de seguridad y protección se han enfocado y desarrollado en el ámbito de las herramientas y la tecnología, por ejemplo en los sistemas informáticos y de vigilancia. Sin embargo, el 70% de los procesos, procedimientos y actuaciones, incluso el manejo de las tecnologías de seguridad, son llevados a cabo por los trabajadores de las organizaciones, por **personas**. A pesar de la gran relevancia y el potencial de desarrollo que ha facilitado el uso y evolución de las nuevas tecnología, detrás de ellas aún se encuentra la mano de un empleado, tanto para la bueno como para lo malo. La empresas lo saben, quizás por ello un reciente estudio llevado a cabo por la empresa de gestión de la información *Iron Mountain* revela que el 20% de las empresas europeas consideran que el robo por parte de empleados es el **mayor riesgo** de seguridad informática al que se enfrentan.

Un reciente estudio llevado a cabo por la empresa de gestión de la información *Iron Mountain* revela que el 20% de las empresas europeas consideran que el robo por parte de empleados es el **mayor riesgo** de seguridad informática al que se enfrentan

S.I.C ha diseñado una serie de servicios dedicados al **análisis del capital humano**, proporcionando información sobre el empleado o candidato para la toma de decisiones de la empresa en cuestiones relacionadas con la seguridad y la optimización de los recursos humanos.

SIC está formado por un equipo multidisciplinar experto en diversas disciplinas relacionadas con las alteraciones de la conducta y la personalidad, como la Psicología Legal – Forense y Criminológica, Análisis y detección de la Criminalidad, Delitología e Inteligencia Corporativa. Cuenta además con una red de colaboradores internacionales expertos en otras áreas, que permite ofrecer a nuestros clientes cubrir las necesidades que este complejo campo demanda, proporcionándoles soluciones personalizadas e integrales.

El proceso de Selección generalmente suele atender al análisis de aptitudes, conocimientos y formación de un candidato en adecuación a un puesto, focalizando solo el aspecto profesional del sujeto. El aumento de problemas de seguridad (robos, espionajes, fraudes, sabotajes...) que están sufriendo las empresas en la actualidad indican que el proceso de selección debe mejorarse en este sentido. La selección convencional no cuenta con técnicas y profesionales especializados en detectar candidatos que puedan suponer un riesgo o conflicto con la seguridad de la empresa. En determinadas organizaciones, realizar un análisis de riesgo de sus empleados en la fase inicial de selección resulta crucial para evitar conflictos futuros que puedan dañar la imagen y la supervivencia de la empresa.

Nuestro objetivo es **ofrecer Inteligencia** a la empresa mediante el análisis de su capital humano. Analizamos al candidato o al empleado de una forma global, basándonos en criterios científicos, determinados entre otros, por la Psicología Criminológica y Criminología aplicada a la Inteligencia y Seguridad Corporativa.

Conocer en profundidad al empleado supone conocer el **capital humano** con el que cuenta la organización.

Una ventaja competitiva.



Recruitment Based on Safety Criteria (RBSC) es un servicio de selección de personal diseñado por SIC. Consiste en la implementación de una batería de pruebas y técnicas de análisis de candidatos derivadas y adaptadas del ámbito forense y criminológico. Este servicio se ofrece como complemento y ampliación de proceso de selección ordinario desarrollado por el departamento de RR.HH. Junto con el análisis de aptitudes, conocimientos y formación que lleva a cabo el departamento de RR.HH convencional, el RBSC analiza al candidato en diversas esferas, enfatizando el análisis psicológico y de personalidad en su relación con factores de riesgo y seguridad. El resultado es un completo informe sobre el candidato, ofreciendo información sobre:

- Características psicológicas básicas del candidato que ayuden a conocerlo desde su esfera más profunda y personal.
- Perfil de Personalidad del candidato, identificando los rasgos y las estructuras que explican cómo es y cómo se comporta.
- Funcionamiento cognitivo. Integración de los datos anteriores para identificar los procesos cognitivos básicos que guían las tareas de resolución de problemas, toma de decisiones y gestión de la información del candidato.
- Informe DAFO. Análisis del candidato, relacionando factores de personalidad con perfiles y patrones conflictivos y nocivos. Identificamos factores de honestidad, integridad, confiabilidad, vulnerabilidad y estresantes, además de aquellas características de desarrollo y potenciales.

El objetivo final es doble:

- Identificar y descartar candidatos que puedan presentar **perfiles conflictivos**.
- Obtener **información completa y privilegiada** sobre aquellos candidatos que superan el proceso de selección y pasan a formar parte del capital humano de la empresa.

