

# Juan Carlos Riba Farrés, socio fundador y director general de Agrupa Asesores en Recursos Humanos

## Veinte años en empresa propia: ¿ha evolucionado el sector de la búsqueda y selección de personas?

**Juan Carlos Riba lleva desde 1983 en el mundo de la búsqueda, identificación y selección de personas. Durante catorce años trabajó en un total de tres empresas y desde 1997 tiene su propia compañía y proyecto, Agrupa Asesores en Recursos Humanos. Se define como "un creyente de las personas y de sus valores". En su opinión, las personas nacen profesionalmente libres y son las empresas y la sociedad quienes las focalizan y limitan. Hay que ser creativo con nuevas fórmulas que dinamicen el trabajo y que permitan dejar crecer a las personas.**

### ¿Por qué inicia su propio proyecto profesional?

En 1989 trabajé en una multinacional americana que me encargó el proyecto de poner en marcha una empresa de selección. En ella pronto tuvimos éxito y buenos resultados y en 1997 decido crear mi propia empresa especializada en búsqueda directa y selección. La verdad es que las cosas fueron bien desde el principio. En la anterior empresa tenía muchos clientes de multinacionales y la gran mayoría confiaron en mí y en el proyecto profesional y me acompañaron en este viaje de la emprendeduría. He tenido la habilidad y fortuna de estar siempre rodeado de un equipo de excelentes profesionales.

Ha sido y está siendo una experiencia magnífica y trepidante y, actualmente, estamos viviendo momentos buenos y retadores.

### ¿En estos 20 años qué ha cambiado?

En esencia y conceptualmente, la razón del servicio no ha cambiado nada, pero sí lo han hecho las formas como consecuencia del avance tecnológico. El negocio en sí sigue siendo el mismo: las empresas quieren a un candidato adecuado para que haga un trabajo adecuado, les importa poco cómo lo hacemos (siempre dentro de un proceder ético). Esto es, ha sido y será siempre así.

Sí han cambiado los medios de reclutamiento y la madurez de mercado en general. Las métricas también han evolucionado y con ellas conseguimos minimizar el riesgo en la selección, el cual siempre existe porque hablamos de personas. También hoy las empresas invierten más que antes en los departamentos de RRHH, hay mayor sensibilidad por captar talento, aunque creo que se abusa de querer fichar currículums más que personas, y desde Agrupa creemos que hay que fichar personas que tengan el currículum adecuado a cada necesidad.

### ¿Se está cuidando a los candidatos?

Creo que no se les cuida todo lo que se debería. Un proceso de búsqueda y selección tiene que ser transparente y bidireccional, en el que seleccionan tanto la empresa como los candidatos y esto cada vez irá a más y los candidatos preguntarán qué les ofreces por su talento.

A veces somos poco accesibles, en las entrevistas en Agrupa damos *feedback* a los candidatos que entrevistamos, qué parte de su perfil encaja o no con la demanda del puesto. También es criticable cierta deslealtad o poco compromiso por parte de algunos candidatos hacia el proceso.

### ¿Cómo cree que va a evolucionar el sector de la búsqueda y selección?

Lo que está cambiando son dos cosas: lo que quieren los candidatos y la accesibilidad al mercado, que ahora es global mientras que antes era solo local. Al igual que tenemos más posibilidades de atraer talento de todo el mundo, también tenemos el riesgo de que nuestro talento se vaya a otros países. Los candidatos, los milenium y nativos digitales preferirán trabajar por proyectos y sin esclavitudes de antigüedad, quieren seguridad relativa, los buenos siempre van a tener trabajo si se van formando y reciclando. Los que se queden en zona de confort sufrirán.

### ¿Cuál es la apuesta de Agrupa de cara al futuro?

Agrupa se ha convertido en *boutique*, no queremos volumen, sino trabajo personalizado y queremos aportar valor añadido en los procesos, gestionando tanto al candidato como al cliente. Ambos son protagonistas e igual de importantes. En Agrupa, y como novedad, estamos trabajando con criterios de selección por valores y con perspectiva de género. Trabajamos con herramientas digitales, adaptadas a los tiempos y lo hacemos en una empresa sostenible y sensible al medio ambiente.

### ¿Cómo cree que se puede dinamizar el mercado de trabajo?

Creo que habría que eliminar tanta tipología de contratos, propongo dos o tres, no más; pero esto debe regularse. También debería desaparecer la antigüedad en las empresas, ya que es la principal culpable del estancamiento y frustración profesional de las personas y, a veces, la tumba de las empresas. ¿Cómo hacerlo? Sistema de la bolsa u otro similar, invierten trabajador y empresa en una bolsa común que el candidato puede utilizar cuando quiera y la



empresa también (se acaban los despidos improcedentes y la esclavitud de la antigüedad). Entiendo que también sería importante cambiar el modelo actual del paro (debe ser aprovechado para reciclar a quienes estén en él).

Otra forma de dinamizar el trabajo es eliminar el concepto de trabajo de por vida por ser funcionario y agilizar claramente las Administraciones, locales, autónomas y nacionales y europeas.

### ¿Cómo ve el futuro en el mercado laboral?

Están conviviendo dos mundos cada vez más separados entre sí: por un lado, está el de siempre, trabajos de por vida, sindicalizado, mucha lentitud, apalancamiento y burocracia; y, por otro lado, está el mundo de hoy, donde la tecnología está muy presente en nuestro día a día y va todo muy deprisa.

Vamos a vivir en los próximos años un cambio radical en el concepto de trabajo, que se sustentará fundamentalmente en mayores dosis de flexibilidad (algunos la llamarían inseguridad). Cada vez más las empresas están solicitando personas que se adapten a puestos flexibles y diferentes ■