

Expansión & EMPLEO

‘Assistant’, adjuntos a la dirección en la primera línea del negocio

EMPLEO / Más allá de labores rutinarias de oficina, estos profesionales conocen de primera mano el negocio y, los que trabajan con altos directivos tienen un sueldo que ronda los 50.000 euros anuales.

Montse Mateos. Madrid

La última de las siete acepciones que recoge el *Diccionario de la lengua española* sobre la palabra secretario/a es: persona depositaria de algún secreto de otra. La definición continúa muy vigente cuando se habla de estos profesionales. Sin embargo, la formación y capacidades de los actuales *assistant* –asistentes ejecutivos– quedó lejos de la mecanografía y la taquigrafía de hace décadas.

El perfil

Las competencias lingüísticas, destreza con las nuevas tecnologías y el buen dominio del paquete *Office* es la formación mínima que se presupone para el puesto de secretaria/o de dirección que, según la división de *assistant* y *executive support* de Spring Professional, supone el 7,8% de la oferta de empleo en estos momentos. Precisan que cualquier sector es susceptible de demandar a estos profesionales, pero destacan los servicios financieros, tax & legal, consultoría, banca, ingeniería y tecnología de la información.

Albert Corbella Sala, director nacional de selección de



Eurofirms, apunta que en algunas posiciones de *assistant* también pueden encajar titulaciones relacionadas con Administración de Empresa: “En estos casos, además de las funciones propias y más tradicionales de una secretaria/o, se busca un soporte concreto en algún otro tema más específico como puede ser recopilación y análisis de información relacionada con proyectos transversales de la compañía o incluso reportes

Las habilidades de comunicación y el dominio del inglés son requisitos imprescindibles

de carácter económico y financiero”. Coincide en que “el inglés suele ser la lengua más demandada, y aunque en ocasiones no hagan uso de ésta en el día a día, es un requisito en el 90 % de los casos”.

La confidencialidad es una de las habilidades que se presuponen en estos profesionales. Andrea Castrillo, consultora de selección de Nexian, señala que en este tipo de búsquedas tratan de localizar a “una persona con excelentes habilidades de comunicación –y enorme discreción– y organización, así como con la capacidad de realizar múltiples tareas y trabajar bien bajo presión”. Insiste en que “un buen *personal assistant* debe

ser capaz de evaluar y anticiparse a las diferentes situaciones presentes y futuras, saber priorizar cada tarea y contar con conocimientos de gestión del tiempo y organización”.

Corbella asegura que el nivel de exigencia cuando una empresa contrata este perfil suele ser mayor que hace unos años, ya que un *assistant* ha pasado a ser un adjunto a la dirección: “Una persona de confianza que conoce de primera mano el negocio y las necesidades de su empresa, y que debe velar por facilitar y proporcionar los medios para que el trabajo fluya de forma más ágil y efectiva”.

Desde Spring Professional afirman que los asistentes ejecutivos son un pilar fundamental para los ejecutivos de primer nivel: “Forman parte de los comités de dirección, manejan información sensible y confidencial, y están al tanto de las decisiones estratégicas de las compañías y de las grandes operaciones empresariales”.

La demanda y el sueldo

Según Castrillo, son las empresas que requieren de más apoyo administrativo las que tienen más probabilidades de

LA DEMANDA

Bufetes de abogados, ‘Big Four’, despachos financieros, ingeniería y empresas de IT son los demandantes de este perfil que puede ocupar un lugar en el comité de dirección.

necesitar a estos profesionales: “Nos referimos a compañías con plantillas amplias, con estructuras organizativas complejas y con altos niveles de interacción con el cliente, además de las que operan en industrias con un ritmo muy acelerado o altamente reguladas”. Corbella asegura que sectores como despachos de abogados, grandes consultoras y *Big Four*, despachos financieros y empresas relacionadas con proyectos de ingeniería son los grandes demandantes de este perfil”.

La digitalización ha aumentado su capacidad de acción, y en lo que se refiere a la retribución depende de la experiencia, la formación o el tamaño de la empresa.

El sueldo base se estima entre 20.000 y 30.000 euros anuales, aunque un profesional de alta dirección en una multinacional puede duplicar estas cifras.

Corbella concluye que las horquillas salariales están entre los 25.000 y 35.000 euros brutos anuales, “aunque hay profesionales con experiencia más dilatada que trabajan con directivos que forman parte del comité de dirección que pueden percibir en torno a los 50.000 euros”.

GESTIÓN DE PERSONAS

Cinco antídotos contra el agotamiento laboral

Montse Mateos. Madrid

La pila que ha mantenido con energía a los profesionales durante los últimos dos años ya no da más de sí. El 81% de los trabajadores reconoce que está en riesgo de agotarse este año, un 20% más de los que pensaba así en 2021. Y aunque los datos globales hablan de un 63% que cree haber mejorado en su carrera profesional, los empleados europeos apenas alcanzan un nivel de satisfacción del 56%, por detrás de Estados Unidos (70%), Asia (69%) u Oriente Medio (69%).

Estos datos aparecen en el *Estudio de Tendencias Globales de Talento 2022* de Mercer

y plantean nuevos retos en la gestión de personas. Bajo el título *El auge de las organizaciones cercanas*, este análisis –realizado a partir de una encuesta a 11.000 ejecutivos de alto nivel, líderes de RRHH y empleados de 16 geografías y 13 industrias– también revela la preocupación de los directivos ante un escenario cada vez más digitalizado, una aceleración que supone el mayor desafío para el 41% de los entrevistados. Mientras, en el mundo, dos tercios han detectado una significativa escasez de talento, y temen que su organización se vea afectada por el absentismo (87%) y una fuga de talento (89%).

Las conclusiones ponen de relieve cómo el antiguo modelo de trabajo puramente presencial ya no resulta adecuado para el propósito de las empresas que ahora, debido a un mercado laboral cada vez más tensionado, se están replanteando sus prioridades de negocio: un tercio de las organizaciones se ha propuesto rediseñar su estrategia para impulsar los valores y aspiraciones laborales de sus empleados.

En este escenario, Mercer apunta las cinco tendencias que las empresas más competitivas ya están poniendo en marcha:

- **Reajustar las necesida-**

des. El 96% de los empleados espera que su empleador siga una agenda de sostenibilidad que equilibre los resultados financieros con los problemas sociales, la diversidad, equidad e inclusión, y el impacto ambiental. Sin embargo, sólo el 55% dice que su compañía está satisfaciendo todas sus necesidades.

- **Trabajar en colaboración.** Aunque el 62% de los empleados afirma que se uniría a una empresa sólo si pueden trabajar en remoto o en un entorno híbrido, el 72% de los ejecutivos está preocupado por el impacto del teletrabajo en la cultura corporativa, y tres de cada cuatro considera que su

cultura de aprendizaje se basa en que las personas aprendan juntas, no a distancia, lo que requiere aprendizaje.

- **Proporcionar un bienestar total.** La mayoría de los directivos afirman que invertir en la salud y bienestar de los empleados es una iniciativa que podría proporcionar el mayor retorno de la inversión para los próximos dos años, después de la recapacitación.

- **Promover la empleabilidad.** La reinversión profesional plantea un reto que cerca del 90% de las empresas está abordando o planea hacerlo mediante una plataforma interna de mercado de talentos

impulsada por IA para facilitar el movimiento, de manera que puedan ofrecer más oportunidades para que los empleados utilicen sus habilidades recién adquiridas.

- **Aprovechar la energía colectiva.** El porcentaje de empleados con energía se ha reducido –del 74% en 2019 al 63% este año–. Por este motivo el 97% de las empresas está planeando una transformación cuyo éxito reside en rediseñar la función de los recursos humanos para integrarlos en la estrategia de negocio mediante una mayor digitalización y la mejora de la experiencia laboral, enfocándola como una experiencia de vida.