

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS



**MANUAL TERMINOLÓGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
INGLÉS-ESPAÑOL**

ALESSANDRA MAYARÍ GARCIA PONTAZA

TÉCNICO EN TRADUCCIÓN Y CORRESPONDENCIA INTERNACIONAL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2020

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

**MANUAL TERMINOLÓGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS INGLÉS-
ESPAÑOL**

TRABAJO DE TESIS

Presentado por

ALESSANDRA MAYARÍ GARCÍA PONTAZA

Al conferírsele el título de:

TÉCNICO EN TRADUCCIÓN Y CORRESPONDENCIA INTERNACIONAL

Asesor: Ing. Raúl Estuardo Ovalle González

Guatemala, octubre de 2020

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS



Rector:

Msc. Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos

Comisión Normalizadora

Director:	M.A. Leonel Monterroso Torres
Secretaria académica:	Lcda. Claudia Renata Martínez Fuentes
Representante docente de la facultad de Ciencias Médicas:	Dr. Julián Alejandro Saquimux Canastuj
Representante Docente de la Facultad de Odontología:	Dr. Guillermo Escobar López
Representante del Colegio de Arquitectos de Guatemala:	Arq. Héctor Santiago Castro Monterroso
Representante Estudiantil de la Facultad de Odontología:	Bach. Debby Melissa Batres Castañeda
Representante Estudiantil de la Facultad de Ingeniería:	Bach. Kevin Vladimir Armando Cruz



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

Ref. Sec. Académica
TEC/ECCLL No. 005-2020

Guatemala, 21 de octubre de 2020

TESINA TITULADA:

"Manual Terminológico del Área de
Recursos Humanos Inglés-
Español".

DESARROLLADO POR LA ESTUDIANTE:

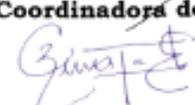
ALESSANDRA MAYARÍ GARCÍA
PONTAZA

EVALUADO POR LOS PROFESIONALES:

Lc. Raúl Estuardo Ovalle González
(Asesor)
Lcda. Diana Maribel Girard Luna
Arq. Zoila Elisa Dardón Contreras

Las Autoridades y la Coordinación de Investigación del Técnico en Traducción y Correspondencia Internacional de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, hacen constar que ha cumplido con las Normas y Reglamentos de la Escuela No Facultativa de Ciencias Lingüísticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.


Arq. Zoila Elisa Dardón Contreras
Coordinadora de Investigación


Lcda. Claudia Renata Martínez Fuentes
SECRETARIA ACADÉMICA

IMPRÍMASE


M.A. Leonel Monterroso Torres
DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de San Carlos de Guatemala:

Por ser la casa de estudios que me brindó una fuente de conocimientos y recursos académicos invaluable.

A mi asesor:

Por su excelencia al ejercer la docencia en cada cosa que realiza. Así como su calidad humana, profesional; su apoyo y entusiasmo constante para guiarme en hacer una investigación valiosa.

A la Lcda. Girard:

Por su apoyo y dedicación a los detalles, que aportaron conocimiento relevante al realizar esta investigación.

A mi familia:

Por su cariño y apoyo incondicional a lo largo de mi vida escolar y académica.

Contenido

RESUMEN.....	I
ABSTRACT.....	II
INTRODUCCIÓN.....	III
OBJETIVOS.....	IV
Objetivo general.....	IV
Objetivos específicos.....	IV
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	V
JUSTIFICACIÓN.....	VI
MÉTODO.....	VII

CAPÍTULO I

1.MANUAL.....	8
1.1 Definición.....	8
1.2 Características.....	8
1.2.1 Legibilidad.....	8
1.2.2 Sencillez.....	9
1.2.3 Flexibilidad.....	9
1.3 Tipos de manuales.....	9
1.3.1 Manual administrativo.....	9
1.3.2 Manual técnico.....	10
1.3.3 Manual del usuario.....	10
1.3.4 Manual de etiqueta y protocolo.....	10
1.3.5 Manual de estilo.....	11
1.3.6 Manual terminológico.....	11

CAPÍTULO II

2.CONCEPTOS CLAVE.....	13
2.1 Terminología.....	13
2.1.1 Antecedentes.....	13
2.1.2 Definición.....	14
2.1.3 Uso de la terminología.....	15

2.1.4 Niveles de actividad terminológica.....	16
2.2 Anglicismo.....	17
2.2.1 Definición.....	17
2.2.2 Ejemplos.....	17
2.3 Traducción.....	18
2.3.1 Definición.....	18
2.3.2 Tipos de traducción.....	19
2.3.3 Traducción técnica.....	20
2.4 Retos a los que se enfrenta el traductor en el siglo XXI.....	22

CAPÍTULO III

3.RECURSOS HUMANOS.....	25
3.1 Definición.....	25
3.2 Historia.....	26
3.3 Función principal.....	28
3.4 Otras funciones.....	29
3.5 Áreas funcionales.....	30
3.5.1 Dotación de personal:.....	30
3.5.2 Desarrollo de los Recursos Humanos:.....	31
3.5.3 Remuneración:.....	32
3.5.4 Seguridad y salud:.....	32
3.5.5 Relaciones laborales y relaciones con los empleados:.....	32
3.6 Figura del gerente.....	33

CAPÍTULO IV

4.MANUAL TERMINOLÓGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS INGLÉS-ESPAÑOL.....	35
Índice.....	37
Introducción.....	40
Objetivos.....	40
Guía del usuario.....	42
Términos.....	45

RECOMENDACIONES	119
REFERENCIAS	120

RESUMEN

Para desempeñar correctamente la actividad traductora es necesario conocer los términos relacionados a distintas áreas del conocimiento, el uso que los hablantes hacen de ellos, su significado y por supuesto su equivalente en el idioma meta. La actividad investigadora que todo traductor debe desempeñar consiste, primero, en ser terminólogo y especializarse en dicha área de conocimiento para trasladar el mensaje y la cultura efectivamente de un texto de un idioma a otro.

El presente trabajo de investigación pretende ilustrar el área de Recursos Humanos, a nivel organizacional o empresarial y los términos que se utilizan en dicha área en el idioma inglés, por hablantes del idioma español. La terminología de Recursos Humanos, como cualquier otra, es terminología técnica por lo que el traductor debe conocer a profundidad factores como: el contexto del documento, cliente, empresa y el lenguaje que se utiliza en dicha área, por mencionar algunos.

Asimismo, pretende brindar una herramienta útil en forma de manual de términos bilingües en el que se despliega un corpus con terminología específica del área de Recursos Humanos, representativo por su uso en Guatemala; cada término cuenta con una definición en inglés traducida al español y el término en contexto en inglés, con su traducción al idioma español, representando así su equivalencia en el idioma español. Este manual es un instrumento terminológico y académico que pretende servir como herramienta a aquellos profesionales del área de Recursos Humanos, estudiantes de la carrera de psicología industrial, a traductores y a cualquier otro interesado en la materia que desee solventar dudas de significados en ambos idiomas.

Palabras claves: terminología, traducción, Recursos Humanos, herramienta bilingüe, instrumento terminológico.

ABSTRACT

To perform the translation praxis correctly, it is necessary to know terminology related to different areas of knowledge, the use that speakers give them, their meaning and of course their equivalent in the target language. The research task that every translator must perform consists in first becoming a terminologist and specializing in an area of knowledge to effectively transfer the message and culture from one text in one language into another.

This research work aims to illustrate the Human Resources area, at an organizational or business level and the terms used in that area in English language, by Spanish language speakers. Human Resources terminology, like any other, is technical terminology so the translator must know in depth factors such as: the context of the document, client, company and the language used in that area, among others.

Likewise, it aims to provide a useful tool in form of a bilingual manual in which a body with specific terminology of the Human Resources area is shown, representative for its use in Guatemala, each term has an English definition translated into Spanish and the term in English context, with its translation into the Spanish language, thus representing its equivalent in the Spanish language. This manual is a terminological and academic instrument that aims to serve as a tool for those professionals in the Human Resources area, students of the Industrial Psychology career, translators and any other interested in the subject who wishes to resolve doubts of meanings in both languages.

Keywords: terminology, translation, Human Resources, bilingual tool, terminological instrument.

INTRODUCCIÓN

En Guatemala el área de Recursos Humanos en el ámbito empresarial es común escuchar palabras como *outsourcing* para referirse a un proceso de reclutamiento o *staff* para referirse al personal de la empresa.

Estos anglicismos son utilizados con frecuencia por el gerente de Recursos Humanos, el personal administrativo o el director de la empresa, y cada vez está más normalizado usar dichas acepciones. El abuso de este tipo de terminología específica en el área de Recursos Humanos repercute en la comprensión, procesos y funcionamiento de dicho departamento e incluso en gran parte de la empresa. Esto se debe a que no todas las personas son bilingües o están acostumbradas a utilizar dichos anglicismos por estatus o por razones sociales. A pesar de que utilizan dichos términos, el significado en español no es claro o preciso, por su naturaleza lingüística (préstamos) por lo que el proceso de comunicación se verá afectado.

En una empresa u organización, el área de Recursos Humanos es esencial, ya que se encarga de dirigir a las personas que laboran en ella, constituye un eje que dirige al personal de todas las áreas en una misma línea y esto a su vez hace que la empresa funcione y sea productiva. Existe un número considerable de literatura que abarca dicha área del conocimiento y mucha de ella tiene influencia estadounidense.

El idioma español es vasto y posee una gramática extensa en la que sí es posible encontrar un equivalente de esos anglicismos. Este trabajo de investigación pretende crear una herramienta bilingüe útil y práctica que solucione las dudas de terminología de inglés a español en el área de Recursos Humanos. La cual auxiliará no solamente a traductores que se convierten en terminólogos al traducir textos técnicos, sino a psicólogos industriales y estudiantes de psicología industrial.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Proponer un manual terminológico del área de recursos humanos inglés-español

Objetivos específicos

- Definir qué es un manual
- Describir lo referente a terminología, anglicismos y traducción
- Conocer el área de recursos humanos administrativo
- Desarrollar el manual terminológico para uso de traductores y profesionales en el área de Recursos Humanos

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, la terminología utilizada en las empresas, específicamente en el área de recursos humanos está impregnada de préstamos lingüísticos, en este caso de anglicismos. El uso de préstamos lingüísticos ha existido siempre y ayuda a enriquecer al idioma hasta cierto punto, cuando el idioma se mezcla con otro es común que se pierda el mensaje. En última instancia, al abusar de los anglicismos, se podría arribar a una consecuencia última, que la finalidad de la comunicación no se cumpla y que no se envíe el mensaje correctamente hacia el receptor que no es bilingüe o tiene poco conocimiento del idioma inglés.

Aún en Guatemala, donde el idioma oficial es el español, este fenómeno lingüístico ha persistido a lo largo de los años en las empresas, específicamente en el área de recursos humanos y puede ser totalmente evitado. Considerando que el idioma español es vasto en su léxico, este se ve afectado ya que es totalmente factible utilizar el idioma correctamente y expresarse en español para esta área específica, ya que son términos que sí tienen un equivalente en idioma español.

El presente trabajo de investigación responde la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los anglicismos utilizados en Guatemala en el área de Recursos Humanos a nivel organizacional y cómo se utilizan en idioma español?

Al responder dicha pregunta se procederá a crear el manual que solvete dudas; estableciendo así, una definición de cada término y brindando una propuesta de traducción al español con ejemplos contextualizados. Por consiguiente, el manual constituye una herramienta bilingüe tanto para estudiantes de traducción, traductores, estudiantes de la carrera de psicología industrial, así como para el personal y administración del área de recursos humanos en empresas.

JUSTIFICACIÓN

La idea de crear un manual donde se explique en español los anglicismos utilizados en el área de Recursos humanos, se origina debido a que actualmente se ha normalizado no hacer el uso correcto del idioma español, en habla cotidiana, educativa, social e inclusive empresarial. La Real Academia Española (RAE) ha adoptado constantemente préstamos lingüísticos provenientes de variedad de idiomas al diccionario, sin embargo, el idioma español; que es una lengua romance, es amplia y rica en léxico.

Es precisamente el área de Recursos Humanos a nivel organizacional, una de las que más se ha visto afectada por el abuso de anglicismos y en español sí existen equivalentes directos ya que esta área es universal en las empresas y en el campo de psicología industrial.

El producto de esta investigación es un manual que constituye una herramienta útil y bilingüe inglés-español, que servirá tanto a estudiantes de traducción, traductores, estudiantes de psicología industrial e inclusive para profesionales del área de recursos humanos en las empresas.

Cualquiera de los sujetos mencionados anteriormente verá en este manual una solución práctica para comprender, en español, los términos que ya están estandarizados en inglés, en su calidad de anglicismos. Para lograrlo, el manual contiene un compendio de términos en idioma inglés referente al área de recursos humanos, además se proporciona su equivalente al idioma español y un ejemplo contextualizado. Esto con el fin de simplificar la labor traductora y de investigación terminológica.

MÉTODO

Para llevar a cabo la elaboración del manual terminológico del área de recursos humanos inglés-español son tres los enfoques metodológicos de investigación social tomados en cuenta. El enfoque descriptivo se limita a la descripción de observaciones en un contexto determinado y no las manipula o propone comprobar una hipótesis. Se conoció el fenómeno social, en este caso lingüístico, sin importar las causas (Chávez, 2011, p. 49).

También se utilizó un enfoque documental, como su nombre lo indica, se basa en el estudio y análisis de documentos. El objetivo de este enfoque es conocer mejor el objeto de estudio sin manipular variables (Chávez, 2011, p. 44). De tal manera que, la investigación se fundamentó en documentos y literatura existente para explorar la realidad actual de los anglicismos del área de recursos humanos. Se realizó la investigación respecto a los manuales y tipos de manuales que existen, algunos conceptos clave para la investigación como terminología, anglicismos y traducción apoyándose en documentos, tesis, libros e investigaciones previas, las cuales son fuentes secundarias. Y para la elaboración del manual se recopilaron términos obtenidos de libros de texto de recursos humanos, administración y gestión de empresas. Para la propuesta de traducción de idioma inglés al español se revisaron diccionarios especializados del área; físicos y obtenidos en línea.

La investigación cualitativa implica que, como resultado de la investigación, se enfoque hacia lo social la forma en la que se adquiere el conocimiento de las cosas. Este tipo de investigación trabaja con muestras representativas o grupos de interés para el investigador (Chávez, 2011, p. 57).

El producto de la investigación, que resultó en la creación del manual terminológico va dirigido hacia un grupo específico de personas y persigue que su función en ámbito laboral y académico sea efectiva.

CAPÍTULO I

1. MANUAL

Para fines de esta investigación es necesario definir qué es un manual, cuál es su función y qué tipos de manuales existen para entender el proceso por el cual se llevó a cabo su realización.

1.1 Definición

Existen varias definiciones de «manual» que se ajustan a esta investigación. Un manual es una herramienta escrita que representa un medio de comunicación y tiene como propósito señalar, en forma ordenada y sistemática, información específica (Duhalt, 1977, p. 20). El autor indica que es un instrumento importante que persigue la mayor eficiencia y eficacia para que los procesos se lleven a cabo de la mejor manera posible.

Otra definición pertinente: un manual es un libro en el cual se resume lo más sustancial de una materia (Larousse ,1995, p. 1,502).

Es un texto publicado que recopila información de cierta índole o especialidad y brinda al lector, a detalle, esta información para su comprensión, teniendo como objetivo principal que le sirva de guía y que sea práctico.

1.2 Características

Actualmente se presta especial interés en el uso de los manuales; estos deben cumplir tres características principales, dependiendo del área a la que sirvan.

1.2.1 Legibilidad

Los manuales son legibles en el sentido de que al leerlos se observan de manera clara las palabras, la tipografía y el tamaño de letra. Deben estar acomodados de manera que al lector se le facilite leerlos y le sea amena su lectura y comprensión.

1.2.2 Sencillez

El manual presenta frases sencillas, directas y sin complicaciones sintácticas, por consiguiente, su lectura será práctica.

1.2.3 Flexibilidad

Y es flexible dado que el manual puede abarcar varias áreas o temas del conocimiento. Algunos manuales tendrán dibujos explicativos, columnas en donde se expliquen conceptos o procesos en un idioma o en varios.

1.3 Tipos de manuales

Existen diversos tipos de manuales, y varias clasificaciones. A continuación, se propone una clasificación los tipos de manuales más relevantes respecto a este trabajo de investigación:

1.3.1 Manual administrativo

Su función es a nivel organizacional. Sirve para explicar las normas más generales con un lenguaje que pueda ser entendido por los empleados de todos los niveles en una empresa u organización, en general ayudan a resolver problemas administrativos (Rodríguez, 2002, p. 244).

Los manuales administrativos se pueden clasificar en diferentes formas o criterios:

- ✓ Organización: detalla de forma sistemática los procesos, procedimientos y gestión que se lleva a cabo en una empresa.
- ✓ Políticas: regula la dirección de la organización.
- ✓ Finanzas: controla los bienes de la empresa.
- ✓ Procesos: lista los pasos a realizar para una actividad específica de manera correcta o siguiendo un protocolo
- ✓ Técnicos: detalla de forma meticulosa la manera en la que deben realizarse las tareas de cada departamento.

- ✓ De puesto: explica de forma específica cuales son las funciones y características de cada puesto en la empresa
- ✓ De calidad: detalla las bases establecidas de la empresa referentes a la calidad del sistema y los procedimientos a seguir para lograr dicha calidad.
- ✓ Múltiples: puede abarcar dos o más áreas

1.3.2 Manual técnico

Es una guía que contiene las especificaciones técnicas más importantes de un sistema particular desarrollado, generalmente la audiencia meta será el departamento de sistemas de una empresa (González, 2010, p. 3).

Este tipo de manuales va dirigido a especialistas o usuarios con conocimientos técnicos del área en cuestión, debido a que en él se maneja un registro formal y técnico.

1.3.3 Manual del usuario

Es un documento de comunicación técnica que busca brindar asistencia a los individuos que utilizarán un sistema particular, generalmente incluye ilustraciones claras. Según Carreto (2007), estos también reciben el nombre de «manual instructivo». Afirma que este tipo de manual va dirigido a un usuario que posee muy poco conocimiento del tema en cuestión y usualmente se incluyen técnicas de aprendizaje o preguntas en forma de autoevaluación para comprobar que se entendieron los procesos (Carreto, 2007, p. 29).

1.3.4 Manual de etiqueta y protocolo

Etiqueta y protocolo es un conjunto de requerimientos, normas, sugerencias y observaciones que se pueden aplicar a los ámbitos: social, laboral, ceremonial y cultural que tienen como finalidad hacer cumplir

ciertos estándares de conducta y presentación personal (Fernández, 1994, p. 57).

En consecuencia, el manual de etiqueta y protocolo constituye una guía que contiene dichos estándares a cumplir, dirigidos hacia eventos diplomáticos, sociales, educativos, entre otros. Generalmente este tipo de manual también contiene ilustraciones y descripciones precisas.

1.3.5 Manual de estilo

Es una guía que describe un conjunto de normas para el diseño y redacción de documentos. Su uso es frecuente de manera general y especializada, tanto en medios escritos como orales y gráficos (Universidad Pedagógica de Buenos Aires, 2011, p. 4).

Es común pensar en reglas de ortografía para este tipo de manual, sin embargo, también puede ir dirigido a editoriales o cualquier usuario para que este se guíe al redactar un documento; terminología adecuada, abreviaturas o el diseño de un documento: elementos de formato, tipografía, diseño gráfico, maquetación, entre otros.

1.3.6 Manual terminológico

Es una publicación de índole lingüística que informa, de manera precisa, terminología especializada, referente a un área del conocimiento. Es un manual eminentemente flexible, debido a que puede incluir: un cuerpo de términos, su significado, ejemplos contextualizados en oraciones y párrafos y/o ilustraciones para que estos términos sean comprensibles por el lector. Asimismo, puede o no, incluir los términos en una lengua A o lengua fuente y su traducción o equivalente en una lengua B o lengua meta. De esta

forma, como existen manuales terminológicos monolingües, también los hay bilingües.

Todos los manuales mencionados anteriormente, presentan como similitud que buscan ofrecer una herramienta escrita que guiará al lector para llevar a cabo con éxito algún proceso en particular. La creación de un manual especializado conlleva investigación y planificación, así como se evidencia en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

2. CONCEPTOS CLAVE

Dado que esta investigación tiene como fin la realización de un manual terminológico, en este apartado se describen los dos conceptos clave contenidos en la definición de «manual terminológico» previamente establecida. El comprender estos tres conceptos es una herramienta que asiste el entendimiento del manual.

2.1 Terminología

Para poder realizar un manual terminológico es necesario ahondar en este concepto que ayudará a entender la labor de un terminólogo.

2.1.1 Antecedentes

El primer acercamiento con la terminología se encuentra en Toledo cuando se creó la Escuela de Traductores en el siglo XII, en la cual, la labor traductora se divide en dos grandes épocas.

La primera fue la época Raimundiana (1130-1187), es llamada de esta forma ya que la escuela fue dirigida por el arzobispo D. Raimundo. En esta época se enfatizó en traducir temas y documentos filosóficos y se formaban equipos de traductores conformados por un arabista y un latinista (Taillefer, 2006, p. 4).

Mientras que la época Alfonsina (1252-1287), fue dirigida por el rey Alfonso X. Fue en esta época cuando se eliminó la práctica de traducir temas filosóficos y en su lugar se tradujeron temas de índole científica. También se formaban equipos de traductores conformados por un arabista y un romanista, además, por un «enmendador», «capitulador» y «glosador».

Según la RAE, un glosador es una persona que glosa. (2019, párr. 2). Para esta época, el glosador era el encargado de manejar palabras y por consiguiente listas de palabras. Esta constituye la primera figura semejante a la de un terminólogo, dado que es el glosador quien lleva a cabo una labor paralela a la del traductor, de buscar y crear listas de palabras, o bien es una labor que el mismo traductor realiza.

El interés por la terminología ha existido desde esta época, sin embargo, es hasta el siglo XX cuando se le empieza a dar más importancia y a considerar como un campo del conocimiento. El considerar a la terminología como un campo de estudio nace debido a la cantidad de información masiva que debe ser ordenada, clasificada y recopilada. Asimismo, por la preocupación de encontrar designaciones apropiadas para las palabras nuevas, especialmente en áreas específicas como la ciencia y tecnología. También ha nacido un gran interés por una comunicación internacional real y eficaz. Como es sabido, el lenguaje es evolutivo y siempre está en constante cambio. Un ejemplo de ello es el uso y auge de los neologismos, *neo* significa «nuevo», quiere decir, «palabras nuevas» que se incorporan a diversas áreas del conocimiento.

A lo largo de la historia, la terminología fue un ámbito exclusivo de algunos pocos teóricos. Por fin se consolida cuando se logró reunir a un cuerpo de conocimiento con expertos. Estos sentaron las bases teóricas, con objetivos y metodología para describir a la terminología como una práctica y campo de estudio. Con el desarrollo de *data bank* o «banco de términos» nace una figura importante, ya que vino acompañado por un grupo de terminólogos profesionales. Por lo tanto, hoy en día, ya es posible enseñarla como una materia o curso en universidades de todo el mundo.

2.1.2 Definición

Es el estudio y campo de la actividad relacionada con la recopilación, descripción y presentación de términos que pertenecen a áreas especializadas de uso en una o más lenguas. También afirma que la terminología está influida por la materia y el área de actividad a la que hace referencia; por lo que la terminología también es una actividad interdisciplinaria y al mismo tiempo, conforma la parte de la lingüística que describe al léxico de los lenguajes especializados. Es interdisciplinaria en el sentido de que toma conceptos y métodos de otras disciplinas tales como la semiótica, epistemología, clasificación, sintaxis, fonología, entre otros (Sager, 1993, p. 35).

De acuerdo con la autora Cabré (2000), la terminología es el conjunto de unidades lexicalizadas que representan nudos de conocimiento específico en un ámbito de

especialidad. Cabré afirma que un traductor debe gestionar terminología en el proceso de traducción para conseguir un texto de calidad (Cabré, 2000, p. 3).

En sí la terminología designa un conjunto de términos que pertenecen a un campo de extensión variable, el cual es posible diferenciar respecto a otros campos que pueden ser distintos. Por ejemplo, en la terminología específica perteneciente al ámbito de la música, algunos ejemplos son: *forte*, *allegro*, *détaché*; en el ámbito de la gastronomía: *al dente*, acidificación, montar, salpimentar. Y en el ámbito de la danza clásica: *pas de deux*, *plié*, barra, coda, entre otros (Danza Ballet® , 2006).

Es interesante resaltar que *allegro* tiene una connotación particular para el ámbito de la música y composición: hace referencia al tiempo equivalente a «deprisa», mientras que en danza clásica es otro su significado: se refiere a movimientos brillantes y alegres, específicamente los pasos de saltos como el *jeté*, que es un gran salto en el aire (Barri, 2009, p. 183).

La importancia de la terminología radica en que el uso de vocabulario especializado es útil para todo usuario del lenguaje. El distinguir determinadas terminologías es relevante debido al uso que estas tengan, por especialistas y/o expertos en cualquier campo o área específica del conocimiento. Asimismo, la terminología ayudará en la formación de estos especialistas, es lo que les hará teorizar acerca del área en cuestión.

2.1.3 Uso de la terminología

Hoy en día se reconoce que varios términos tienen variantes lingüísticas tanto en el lenguaje hablado como escrito, por consiguiente, ha surgido la necesidad de enumerar estas variantes. Por otro lado, es de suma importancia reconocer que los términos cambian a menudo, visualizándolos desde un punto de vista semántico. Lo cual hace que el mantenimiento regular de las colecciones, compilaciones o bases de datos terminológicas, constituya una labor imprescindible para todo terminólogo.

Se puede afirmar que la terminología cumple dos funciones que definen la naturaleza del trabajo que hace un terminólogo y el tipo de información que este debe recopilar.

La primera función consiste en la recopilación de información terminológica, que tiene como objetivo una justificación económica y se realiza primordialmente debido a la rápida comunicación que se puede lograr. La segunda función consiste en facilitar un registro de léxico especializado de un lenguaje. Esta función la llevan a cabo únicamente organismos internacionales, diccionarios, academias de lenguas u organismos similares en donde se procese la terminología.

La recopilación de la información terminológica se lleva a cabo como respuesta a un pedido específico, por ejemplo, como un servicio de asesoramiento para la producción de documentos, traducciones, etc. Asimismo, se realiza de manera general, por ejemplo, al momento de elaborar un diccionario sobre alguna temática en específico, una compilación de términos o un glosario especializado. Ambas actividades pueden realizarse de manera monolingüe o bilingüe, como se realizará en la presente investigación.

2.1.4 Niveles de actividad terminológica

La gestión de la terminología, es en sí el manejo de los términos, y debe ser visualizada desde dos puntos de vista. El primero, es la resolución de problemas terminológicos puntuales, lo cual significa, de acuerdo con la lógica de la terminología y no de la traducción. Y el segundo, la elaboración de recopilaciones de términos, es decir, en forma de glosarios o bancos de términos que constituyen una herramienta para el traductor, por ejemplo: *data banks* creados en memorias de traducción.

El actuar del traductor en el campo de la terminología se divide en tres niveles de actividad (Cabré, 2000, p. 3):

- a. Terminología puntual: se refiere a la resolución de conflictos más estrictos que plantea un texto de traducción.
- b. Creación de un banco de datos: se refiere a la resolución de conflictos y utilización de soluciones a posteriori para actuar sistemáticamente.

- c. Terminología sistemática: se refiere a la creación de recursos terminológicos reutilizables.

2.2 Anglicismo

Los anglicismos constituyen la raíz del problema que la presente investigación pretende solucionar, es por ello que es necesario definir e ilustrar dicho concepto.

2.2.1 Definición

Se puede afirmar que para que una palabra sea considerada anglicismo, esta procede directa o indirectamente del idioma inglés y se plasma la influencia extranjera en la fonética y sintaxis de la misma.

A pesar de que existen muchas definiciones para este término, Medina (2004) define a los anglicismos de la siguiente manera:

Son no solo las palabras que proceden del inglés, independientemente de que sean ya generales en español y de que hayan sido aceptadas por la Academia, sino también aquellas que proceden de otras lenguas pero que han entrado al español a través del inglés (p. 199).

El uso de los anglicismos depende de la cultura del hablante y de cómo esta acepta o rechaza la influencia anglosajona a su habla. Así como describe Medina (2004), la propagación en el uso de anglicismos en países de habla hispana, no es homogénea, pues depende de ciertos campos léxicos y puede darse en mayor o menor medida en función de las profesiones o del nivel sociocultural de quien los use.

En el presente trabajo de investigación se prestará especial atención al uso de anglicismos en un área de conocimiento específica y delimitada; el área de Recursos Humanos.

2.2.2 Ejemplos

A modo de ilustrar de manera general los anglicismos los siguientes son ejemplos de anglicismos comunes (Sánchez, 2015, pp. 48-50):

- *Airbag*: dispositivo de seguridad que contienen los automóviles.
- *Antidoping*: control que se hace a los deportistas para comprobar si han consumido sustancias prohibidas que favorezcan artificialmente su rendimiento.
- *Light*: aplicado a una comida o bebida, que tiene menos calorías de las habituales. Inclusive en publicidad se ha adoptado escribir «lite».

2.3 Traducción

La traducción constituye el tercer concepto clave para comprender en su totalidad esta investigación. Junto con la terminología y anglicismos, la traducción representa la base teórica que sustentará al manual terminológico bilingüe.

2.3.1 Definición

Etimológicamente, la traducción proviene del latín *traducere* que significa pasar de un lado a otro. La palabra está compuesta por el prefijo *trans-* que significa «de un lado a otro» y *-ducere* que significa «guiar o dirigir». La palabra «traducción» se refiere tanto al producto, como al proceso o a la disciplina.

De manera general se puede afirmar que traducir significa transferir un texto escrito de un idioma a otro. Comprende el traslado del significado de un texto en un idioma, llamado texto fuente, a otro texto equivalente en otro idioma llamado texto meta. Sin embargo, traducir significa también acercar culturas, debido a que se traduce la cultura concerniente al idioma del texto fuente, en otras palabras, al traducir se traspasan barreras culturales y lingüísticas.

El objetivo de la traducción es que el lector, al momento de leer el texto traducido, no perciba que en efecto está leyendo una traducción, sino que se trata del texto original. Por consiguiente, la traducción se convierte en una herramienta de comunicación indispensable, con demanda incesante en el mundo globalizado del siglo XXI.

2.3.2 Tipos de traducción

Aunque no exista una clasificación universalmente aceptada de la traducción, se tomará el modelo de Ayala (1965), quien propone nueve tipos de traducción. Estos se consideran en función de la especialidad a la que se dedica el traductor. Asimismo, al tipo de textos existentes, en sentido de su tema y terminología específica (Ayala, 1965).

- Traducción literaria: consiste en la traducción de textos escritos en prosa y verso (poesía). Aquí se incluye la traducción de: libros, artículos, cuentos, novelas, fábulas, cine, teatro, musicales, televisión, arte, filosofía, historia, entre otros.
- Traducción técnica: abarca la traducción de manuales de instrucciones, fichas técnicas, documentos de índole naval, industrial, aeronáutica, mecánica, electricidad, ingeniería, administración, arquitectura, electrodomésticos, entre otros.
- Traducción científica: se refiere a la traducción de artículos científicos, prospectos farmacéuticos, revistas científicas, conferencias, resultados estadísticos, documentos relacionados con agricultura, biología, veterinaria, óptica, química, matemáticas, física, entre otros.
- Traducción médica: es la traducción de textos de pediatría, ginecología, cirugía, nutrición, enfermería, neurología, psiquiatría, cardiología, y todas las especialidades médicas que incluye, dietas, vacunación, historiales, indicaciones, entre otros.
- Traducción jurada: aquí se incluyen todos los documentos de índole legal. En instancia, certificados de nacimiento, matrimonio, defunción, provenientes de registros públicos, de embajadas o de la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), sentencias, testamentos, antecedentes penales y/o policíacos, contratos, entre otros.
- Traducción de turismo y hotelería: consiste en la traducción de guías, catálogos, folletos, formularios, menús, platos, documentos provenientes de museos, ciudades, hoteles, entre otros.

- Traducción comercial: es la traducción de documentos tales como cheques, pólizas, órdenes de pago, documentos de transporte, aduanas, facturas, seguros, ofertas, finanzas, banca, nóminas, auditorías, precios, entre otros.
- Traducción académica: concierne la traducción de ensayos, tesis doctorales, ponencias, investigaciones, certificados, notas, cursos, diplomas, títulos universitarios, expedientes académicos, entre otros.
- Traducción de contenidos y páginas web.

Traducción jurídica es la acepción correcta y la más utilizada con la que se conoce a la traducción jurada, sin embargo, en esta clasificación se le llamó jurada, ya que así aparece en la clasificación ofrecida por Ayala (1965).

2.3.3 Traducción técnica

Lo que más se traduce en la actualidad, en un noventa por ciento son textos especializados, científicos y técnicos (Ibáñez, 2016). Es por esta razón por la que en las facultades de traducción en Europa se imparten cursos de traducción especializada.

Una de las características principales de la traducción técnica es que la terminología contenida en documentos técnicos no significa lo mismo que significaría en una traducción libre. Una traducción técnica debe ser cien por ciento precisa, esto debido a que cada palabra tendrá un equivalente en el otro idioma y si una palabra no corresponde correctamente, cambiará el sentido de la oración, el párrafo o inclusive del texto que la contiene.

Por ejemplo, para la palabra *wizard* la traducción para un documento de ingeniería es más probable que sea *asistente*, no *mago*. Una de las competencias básicas que todo traductor debe poseer es la de investigación. Un término como *wizard* debe buscarse en diccionarios especializados, en este caso de ingeniería. Tentativamente podría significar: asistente guiado por instalación de proceso o procesamiento de instalación guiado por asistente. Para la frase: *Wizard-driven installation process* la mejor traducción es: *Proceso de instalación guiado por asistente*. Para elegir la mejor opción en la lengua

meta, se debe contextualizar la frase que contiene dicha palabra y observar minuciosamente la gramática de la frase. En este caso se tradujo la frase por medio de la técnica de traducción: palabra por palabra o literal, la cual es utilizada frecuentemente para textos técnicos.

En una traducción libre o común, es posible sustituir un término por algún sinónimo en la lengua meta, sin embargo, este no es el caso de la traducción técnica. Esto se debe a que el lector del documento es especialista en el tema y se debe reflejar exactamente el mismo significado en el texto meta. Por ejemplo: la mejor traducción para *performance* es *rendimiento*, y no, *funcionamiento* o *ejecución*, palabras que son sus sinónimos. Por otra parte, en otro contexto que no sería técnico, la palabra *performance* se traduciría como presentación artística, he aquí la importancia de contextualizar las unidades léxicas.

Es indispensable que el traductor indague e investigue más cuando se trata de un texto técnico para no confundir palabras técnicas con comunes. Por ejemplo, *message browser*, no es un *navegador de mensajes*, sino un *explorador de mensajes*. La palabra *explorador* es más técnica y propia de un texto con terminología informática, en cambio *navegador* es de uso común. Por otra parte, el traductor debe tomar decisiones al traducir, incluir su criterio y el contexto de la frase, para encontrar al mejor equivalente en la lengua meta.

En documentos de índole administrativa, relacionada con ciencias económicas, ingeniería o informática es común el uso de anglicismos. Algunos términos provenientes del idioma inglés que se utilizan «prestados» al idioma español no tienen un equivalente directo. Por ejemplo, para: *think out of the box* no sería correcto traducirlo al español como *fuera de la caja*, lo más apropiado sería no traducirlo. Esto debido a que el uso común de la frase *think out of the box* es en el mismo idioma inglés y el lector podría confundirse ya que esa traducción palabra por palabra no le será familiar o conocida.

La mayoría de siglas no deben traducirse del inglés al español excepto si es un término muy utilizado. Por ejemplo, en un documento técnico es probable encontrarse con siglas como HTTP que no se deben traducir.

2.4 Retos a los que se enfrenta el traductor en el siglo XXI

La traducción manual, que depende únicamente del traductor es cada vez más marginal. La demanda social, económica y tecnológica sobrepasa la actividad traductora manual y pide a los profesionales de la traducción llevar este ritmo. Para realizar una buena y valedera traducción, de tipo técnica, es primordial mantenerse informado con respecto a los nuevos descubrimientos tecnológicos y a las modificaciones de la terminología específica.

En los últimos años la velocidad de la innovación tecnológica ha cambiado por completo al mundo de la traducción (Rodríguez, 2014, p. 1). Esto se debe a los grandes pasos acrecentados que la globalización trajo consigo, al mismo tiempo, las tendencias de mercado apuntan a la necesidad de especializarse ya que cada vez existen más áreas temáticas que manejan terminología específica. Especializarse significa la práctica continua en un área de saber específico, tal como la traducción científica, jurídica, literaria, financiera, etc. Esta práctica otorga al traductor la facilidad de desempeñarse con seguridad y rapidez, dada la cantidad de conocimiento y terminología que posee de la materia, como resultado del tiempo que se ha invertido en su formación y ejercicio.

La traducción ha desarrollado un papel fundamental en la humanidad, sirviéndose de avances tecnológicos como la creación y desarrollo de la computadora. Uno de los retos principales a los que el traductor del siglo XXI se enfrenta es al Procesamiento de Lenguaje Natural (PLN). Desde el punto de vista computacional, el objetivo principal del PLN es encontrar mecanismos computacionales que permitan reconocer, comprender y generar lenguaje. En otras palabras, sistemas de computación que imiten al lenguaje natural del ser humano. Asimismo, busca formar un tratamiento automático del lenguaje para analizar, interpretar y general lenguaje. La búsqueda por procesar al lenguaje nace

debido a la rápida evolución de la tecnología y a la gran cantidad de información en soporte electrónico que ya es imposible procesar manualmente.

Es a partir de esto que nace el interés por crear aplicaciones tales como: extracción automática de la información, corrección de textos automática, y la traducción automática. Estas aplicaciones podrán ser abordadas con mayor eficacia en la medida en que se incrementan los recursos lingüísticos disponibles digitalmente (Arroyo, 2017, p. 61).

Prueba de ello fueron las primeras propuestas de Traducción Automática (TA) que se iniciaron en 1933. Desde entonces surgió la idea de obtener traducciones realizadas únicamente por la computadora, sin asistencia humana. Sin embargo, con el informe del Comité consultivo para el procesamiento avanzado del lenguaje, *Automatic Language Processing Advisory Committee* conocido por sus siglas en inglés (ALPAC) esta idea decayó. En el informe se recomendaba dejar de invertir en el desarrollo de la TA, dado que ofrecía una peor calidad que las traducciones humanas, que salían el doble de caras y ocupaban más tiempo.

Al suceder esto, surgió la Traducción Asistida por Ordenador (TAO), o del inglés *Computer-Assisted Translation* (CAT), lo cual significa que el traductor se sirve de los recursos informáticos para hacer la traducción. Reutiliza otras traducciones previas o fragmentos de ellas gracias a programas específicos.

Los sistemas de TAO se basan en el uso de memorias de traducción, las cuales son un sistema o depósito de textos en una lengua con sus correspondientes traducciones a una o más lenguas. Estos sistemas dividen los textos en segmentos, que presentan un porcentaje determinado de coincidencia con las traducciones que se almacenaron previamente en la memoria. El objetivo principal de estas memorias es que a medida que el usuario realiza nuevas traducciones, estas se van almacenando en la memoria para ser reutilizadas a lo largo del documento que se está trabajando o en ocasiones futuras. En otras palabras, la memoria de traducción recupera las traducciones anteriores (Cabezas, 2018, p. 3).

Por lo tanto, las memorias de traducción constituyen una valiosa herramienta para el traductor, sobre todo si se trata de un texto técnico que contiene frases o segmentos repetitivos. Entre las muchas ventajas de las memorias de traducción se encuentran el aumento de la productividad del traductor, ahorro de tiempo, reducción de costos, plazo de entrega reducido, mejora la calidad de la traducción debido al aumento de coherencia de los segmentos o frases recuperados de traducciones anteriores y la recopilación de amplias bases terminológicas.

Las memorias se sirven de las bases terminológicas especializadas en diversas áreas del conocimiento. El uso correcto y cuidadoso de la terminología constituye en sí la herramienta primordial que un traductor debe poseer para asegurar la calidad y fidelidad de una traducción, en especial si es de un texto técnico.

Es así como los tres conceptos clave que sustentan la base teórica del presente trabajo de investigación se entrelazan.

La terminología es la disciplina medular que ocupa uno de los primeros pasos en el proceso de traducción, todo traductor es también terminólogo ya que se encarga de buscar y gestionar terminología especializada.

Los anglicismos constituyen un fenómeno bien conocido en el mundo de la traducción, usualmente; simplemente no se traducen hacia la lengua meta del documento en cuestión, sin embargo, son el foco principal del problema aquí planteado.

Y la traducción, que es la forma operativa en la que el manual terminológico fue realizado. Para la creación del manual se buscó la terminología relevante, en este caso anglicismos de un área específica y luego se tradujo cada uno. A continuación, se abordará a profundidad el sujeto teórico del manual terminológico.

CAPÍTULO III

3. RECURSOS HUMANOS

Debido a que el manual terminológico bilingüe, inglés-español ostenta como tema al área de recursos humanos, es necesario profundizar en esto. Para fines de esta investigación, se visualiza a Recursos Humanos como una de las áreas que componen la administración en organizaciones y empresas.

3.1 Definición

Una de las acepciones que ha recibido el área de Recursos Humanos, en sus inicios fue: Personal. Ya hacia la década de 1930 le llamaban Relaciones Industriales, esto fue modificándose en cada empresa y en cada cultura. También Relaciones con el personal, Administración del personal o Relaciones Humanas. Sin embargo, en la década de 1970 se asentó el nombre actual de Recursos Humanos.

Una definición general de las Relaciones Humanas es: la integración de personas, dentro de una situación de trabajo, motivada a producir y cooperar conjuntamente y satisfacer a los trabajadores necesidades económicas, sociales y psicológicas (Roldán 2003, p. 13). En este sentido, se incluyen todos los contactos y relaciones vinculadas con cada uno de los elementos de la gerencia, en cualquier nivel. Y abarca a todos los empleados, cualquiera que sea la función que desempeñen. El objetivo de las Relaciones Humanas es satisfacer esas necesidades dentro de los límites permitidos por una situación y objetivos delimitados por la empresa.

Desde el punto de vista de la administración, el área de Recursos Humanos es la encargada propiamente del recurso humano, en otras palabras, de las personas que laboran en la empresa. “Es una función *staff*, es decir, asesora, y como tal, su responsabilidad es la de dar consejo, ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe” (Maristany, 2011, p. 11). Actúa tras bambalinas de la mano de la gerencia, guiando y asesorando a las personas que conforman el personal de la empresa. Los

Recursos Humanos (RR. HH.) tiene el poder de llamar la atención sobre las otras áreas que conforman la empresa.

Por otro lado, para que un departamento de Recursos Humanos dentro de una empresa alcance el éxito, depende cada vez más de su capacidad para administrar el capital humano. Este se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y otros atributos de los empleados que tienen valor económico para una organización (Werther & Davis, 2014, p. 17). El capital humano es el valor del capital que los empleados representan para la organización o empresa.

3.2 Historia

A pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que los hombres se pudieron comunicar, no es sino a partir de los últimos 30 años que se han desarrollado las Relaciones Humanas como una técnica social aplicada. El hombre en sus comienzos trabajaba solo o en pequeños grupos por lo que existían relaciones muy simples. Sin embargo, estas condiciones fueron quebrantadas cuando se empezaron a formar relaciones más complejas: los hombres trabajaban de sol a sol, en condiciones insalubres, peligrosas y sin mayores recursos de soporte. En este momento las Relaciones Humanas era necesarias, sin embargo, no existían (Roldán 2003, p. 15).

Para la revolución industrial (1770-1830) las condiciones laborales no mejoraron sino empeoraron. Más adelante, las bases fueron por fin asentadas, para beneficio del hombre. Los ingenieros, administradores, para dar mejores resultados a sus respectivas organizaciones, tenían que dar a los empleados más conocimientos, mayor libertad y mejores satisfacciones.

Entre los primeros estudiosos de las Relaciones Humanas, se mencionan los siguientes, pertenecientes a la clasificación de Roldán:

- Robert Owen, quien para el año 1800 era un joven galés propietario de una factoría. Él fue uno de los primeros en darle énfasis a las necesidades

humanas de los trabajadores. Él rechazó el empleo a niños, lo cual era costumbre de la época. También enseñó la importancia del aseo personal a los trabajadores. Fue llamado «Padre de la administración de personal» por los escritores de la época.

- Andrew Ure en 1835, quien ya conocía los aspectos mecánicos y comerciales en la manufactura, y agregó un tercero: el humano. Ure introdujo el tratamiento médico a los trabajadores, pago por enfermedades y mejores condiciones ambientales. También escribió el libro «Filosofía de la manufactura» publicado igualmente en 1835.

Las ideas de Owen y Ure fueron aceptadas muy paulatinamente y no del todo. Y más adelante estas prácticas se convirtieron en paternalismo, más que en un genuino reconocimiento de la importancia del hombre en el trabajo.

- Frederick Taylor, quien en 1900 se le conoce como «El padre de la administración científica». Taylor, en Estados Unidos hizo cambios en la concepción de la administración. Él fue el primero en prestar su atención en las personas como factor primordial en el incremento de la producción. Señaló que donde había mejor maquinaria para realizar un trabajo, debería haber mejores medios para que los trabajadores realizaran su labor.

Durante esta década el interés en los problemas humanos se acrecentó y fue acelerado por la Primera Guerra Mundial. En 1923 se fundó *The American Management Association*, con el título: “*Devoted Exclusively to the Consideration of the Human Factor in Commerce and Industry*” (Exclusivamente orientado a la consideración del factor humano en el comercio y la industria).

- Wifinite Williams, en 1924 hizo un estudio de los trabajadores que laboraron con él. Publicó el libro: “*What’s on the worker’s mind?*” (¿Qué es lo que hay en la mente del trabajador?).

- Elton Mayo y sus colegas de la Universidad de Harvard, entre 1920 y 1930 abordan el problema de las Relaciones Humanas de manera académica. Hicieron profundas observaciones y aplicaron experiencias sociológicas en los problemas industriales y a través de los experimentos comprobaron que el ser humano es el elemento básico en una organización. Asimismo, establecieron que el hombre en el trabajo no era una pieza más en el engranaje industrial, sino más bien un factor no entendido hasta el momento.

Para Mayo, los problemas humanos abrían un nuevo camino en los negocios y un nuevo campo de estudio. Consideraba que la producción se incrementa si se humaniza.

- En 1936 se dictó el primer curso de Relaciones Humanas en Harvard. Es entonces, a partir de 1945 cuando se incrementa el desarrollo de las Relaciones Humanas. Y ya para 1946 el curso de relaciones humanas fue materia obligatoria en Harvard (Roldán, 2003).

3.3 Función principal

La función de RR. HH. ha cambiado con el tiempo. En el siglo XIX era considerada como una actividad de la gerencia, o una línea del control de la administración de la empresa. Por lo tanto, era llevada a cabo por algún hombre de confianza del patrón o dueño de la empresa, dentro de sus funciones estaba manejar pagos, despidos y contrataciones. A principios del siglo XX, en Estados Unidos, se introdujo la técnica de evaluación de desempeño. Esta técnica se llevó a cabo por primera vez en el ejército y en los vendedores del gobierno. Más adelante, a partir de Elton Mayo es que nace la Escuela de Recursos Humanos, sin embargo, no llegó a modificar la situación verdaderamente, porque el trato hacia los empleados era «como si» el gerente se preocupara por ellos.

La función de RR. HH. como se entiende hoy en día, se conoce a partir de la segunda guerra mundial. Maristany afirma que esta escuela reúne un conjunto de elementos

técnicos que son los que se deben utilizar para las relaciones con el personal de la empresa y que se siguen utilizando como base hoy día. McGregor, Linkert, Maslow, Herzberg y Bennis son algunos de los teóricos de la materia, quienes estudiaron las relaciones en el trabajo, el cambio, motivación, liderazgo, etc. y todos estos elementos fueron adentrándose lentamente hacia las empresas para posteriormente convertirse en su cultura organizacional (Maristany, 2011, p. 12).

El primer objetivo de RR. HH. es ayudar a que la empresa desarrolle su actividad con el nivel de conflicto lo más bajo posible. De esta manera, la energía de los miembros que la conforman se aplicará individualmente y no a los conflictos entre ellos. Por lo que la empresa dispondrá de mayor energía y productividad para alcanzar sus objetivos, visión, misión y actividades específicas.

3.4 Otras funciones

La descripción de las funciones que lleva a cabo el departamento de RR. HH. en una empresa es diferente según la naturaleza de la empresa, su cultura e inclusive país al que pertenece. Se propone a continuación una división general propuesta por Maristany (2011):

- Función empresarial: tiene como objetivo comprender la estructura administrativo-financiera y su contexto económico-social, evaluar su influencia en la estructura humana, desarrollar capacidades en los empleados para utilizar estrategias y técnicas de su área profesional con mayor grado de certidumbre.
- Función de interrelación: tiene por objeto desarrollar una mejora de la efectividad en las intervenciones planeadas en los distintos procesos de la organización o empresa.
- Función de investigación y métodos: busca lograr la capacidad para identificar los sectores laborales que exigen nuevas respuestas, concretar su estudio, evaluar los resultados y crear condiciones mejoradas para soluciones profesionales en decisiones y asesoramiento. Asimismo lograr una

metodología científica, mejora en la estructura del pensamiento, percepción de la realidad y sensibilidad global.

- Función cultural: su objetivo es interpretar la subcultura de la empresa en el marco de los problemas sociales, para analizar las variables ideológicas económicas, políticas, culturales y las experiencias humanas que afectan el sector a su cargo.
- Función de administración de personal: reconoce, administra y evalúa las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa.

3.5 Áreas funcionales

Existen cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de Recursos Humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados (Wayne, 2010, p. 5).

3.5.1 Dotación de personal:

Es el proceso mediante el cual una organización o empresa asegura que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para así lograr los objetivos organizacionales. Asimismo, la dotación de personal implica:

- a. Análisis de puestos: es el proceso sistemático para determinar habilidades, deberes y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de una organización. Tiene un efecto sobre casi todas las subáreas de RR. HH.
- b. Planeación de Recursos Humanos: es el proceso sistemático que hace coincidir, de forma anticipada, la oferta interna y externa de personas con los puestos de trabajo en una organización a lo largo de un periodo específico. Los datos aquí obtenidos crean el marco para el posterior reclutamiento de personal.

- c. Reclutamiento: es el proceso que tiene por objetivo atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas, para que soliciten los puestos en la organización o empresa.
- d. Selección: es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, a aquel individuo que se ajuste mejor a un puesto en particular y a la empresa.

3.5.2 Desarrollo de los Recursos Humanos:

Es una función fundamental para el área de RR. HH., consiste en la capacitación, desarrollo, planeación de la carrera y actividades de desarrollo, en el desarrollo de la organización, así como en la administración y evaluación del desempeño.

- a. Capacitación: se diseña con el objetivo de brindar a los aprendices conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales.
- b. Desarrollo: implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.
- c. Desarrollo de la organización: consiste en una serie de intentos planeados y sistemáticos por cambiar una organización, por lo general, hacia un entorno más competitivo.
- d. Planeación de la carrera: es un proceso continuo a través del cual se le proporciona a un individuo establecer las metas de su profesión e identificar los medios para alcanzarlas.
- e. Administración de desempeño: es un proceso orientado hacia las metas, el cual tiene como finalidad asegurar que se implanten aquellos procesos organizacionales que permitan maximizar la productividad de los empleados, equipos y de la organización.
- f. Evaluación de desempeño: es un conocido sistema formal de revisión y evaluación del cumplimiento de las tareas a nivel individual o del equipo. Brinda a los empleados la oportunidad de aprovechar sus fortalezas y superar deficiencias identificadas.

3.5.3 Remuneración:

Incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Las recompensas pueden ser una sola o combinación de los siguientes rubros:

- a. Remuneración financiera directa: Pago que recibe una persona en la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos.
- b. Remuneración financiera indirecta: todas las recompensas financieras que no se incluyen en la remuneración directa, como pago de vacaciones, permisos por enfermedad, días feriados y seguros médicos.
- c. Remuneración no financiera: satisfacción que recibe una persona a partir del trabajo en sí mismo o del ambiente psicológico o físico en el que trabaja.

3.5.4 Seguridad y salud:

La seguridad se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo. La salud se refiere al hecho de que los empleados se encuentren libres de enfermedades físicas o emocionales. Esta área es de mucha importancia debido a que los empleados que laboran en un ambiente seguro y que disfruten de buena salud, tienen más probabilidades de ser productivos y lograr beneficios a largo plazo para la empresa.

3.5.5 Relaciones laborales y relaciones con los empleados:

Las empresas están obligadas por ley a conocer a algún sindicato y negociar con él de buena manera si los empleados de la empresa quieren que ese sindicato los represente. En el pasado, esta relación fue aceptada por muchos empleadores, pero en la actualidad la mayoría de empresas preferirían un ambiente libre de sindicatos. Cuando un sindicato laboral representa a los empleados de una empresa, la actividad de Recursos Humanos es llamada con frecuencia: Relaciones Industriales, ya que comprende negociaciones laborales colectivas.

En Guatemala, la actividad sindical también es reconocida y está plasmada en el Código de Trabajo, para su formación deberá cumplir con inscripción en el Ministerio de

Trabajo. «Un sindicato es una asociación estable y permanente de trabajadores que representan, defienden y promueven sus intereses económicos y sociales, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar» (Siglo 21, 2017, p. 1). El sindicalismo busca igualdad, condiciones de trabajo dignas para todos, evitar desigualdades, evitar preferencias en el ambiente laboral y en la parte salarial, busca igualdad de horario en las jornadas, equidad salario de unos empleados con otros, etc.

Usualmente se publicita la idea de considerar a los sindicatos como algo negativo para la empresa, que busca conflicto y beneficio para el o los dirigentes, mientras que una asociación solidarista es vista usualmente como un elemento de mutua colaboración y esfuerzo. Una alternativa al movimiento sindical es el movimiento solidarista, el cual, a lo largo del tiempo se ha visto como neutralizador de la clase trabajadora, de forma consensual y no a través de la coerción abierta. Por lo que en principio es un movimiento laboral, sin embargo, es patronal-obrero.

Todas las áreas funcionales de Recursos Humanos están sumamente interrelacionadas. La administración debe reconocer que las decisiones de cierta área afectarán a otras.

3.6 Figura del gerente

El rol de los gerentes de Recursos Humanos, muchas veces llamados *manager*, es determinante para ayudar y guiar a superar los diversos desafíos de la empresa. Por ejemplo, los gerentes pueden emplear las estadísticas y encuestas de la empresa para medir el compromiso y efectividad de la fuerza laboral, es decir, de los empleados y del impacto que generan en la empresa. ¿De qué maneras los empleados piensan, aprenden, trabajan, resuelven problemas, administran su tiempo y se relacionan con los demás? Los gerentes pueden aprovechar diferencias como estas, una vez que son identificadas, analizadas y así lograr que se descubra cómo pueden agregar valor a la empresa. Los gerentes de Recursos Humanos son socios valiosos de otros gerentes dentro de la empresa, también pueden ayudar a sus empresas a elegir las mejores estrategias para competir, según sea su mercado, elegir sistemas de recursos humanos

ideales para la organización y sus trabajadores, maximizar la productividad y administrar sus beneficios, entre otras posibilidades (Bohlander, Snell, & Morris, 2008, p. 27).

El área de RR. HH. administrativa es estándar en países de América, por lo que la misma literatura aplica, con ciertas variaciones, a distintos países. Por lo tanto, el uso del lenguaje que se hace es también estándar y el uso y abuso de anglicismos en este tipo de terminología es común.

CAPÍTULO IV

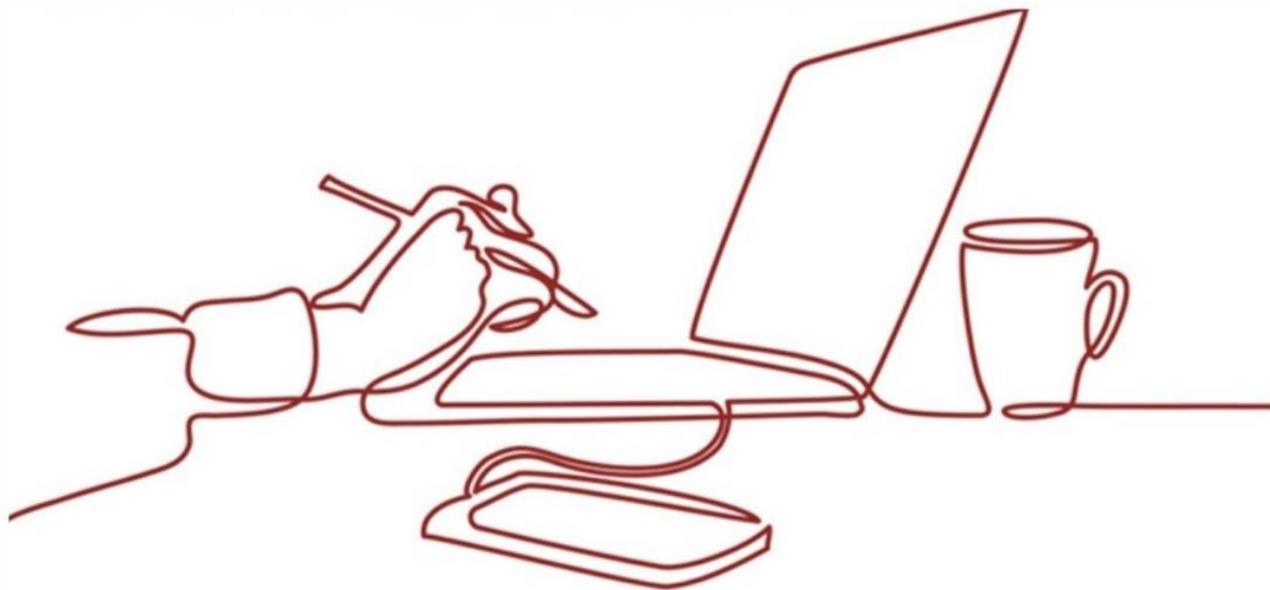
4. MANUAL TERMINOLÓGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS INGLÉS- ESPAÑOL

En este capítulo se evidencia de manera práctica todo el contenido teórico de los capítulos anteriores que conformaron la investigación documental. El manual también puede funcionar independientemente de la investigación, de esta manera cumple su objetivo ya que está dirigido a un público variado.

El criterio utilizado para la selección de términos de este manual, es de frecuencia. Se recopilaban anglicismos encontrados en distinto material bibliográfico del área temática de Recursos Humanos escrito en español, seguido de esto se insertó cada término en la plataforma virtual *Google Trends*. Allí se realizó la búsqueda de cada término con filtros como, país (Guatemala), periodo de tiempo (en los últimos doce meses, es decir, de diciembre 2017 a diciembre 2018), tipo de búsqueda (Web de Google). Para elegir los anglicismos que aparecen en el índice se compararon todos y seleccionaron los que mostraron más búsquedas. De esta manera, el criterio de selección de términos resuelve el planteamiento del problema de esta investigación, al responder a la inquietud de usuarios en Guatemala al brindar un equivalente en español de estos anglicismos.

MANUAL
TERMINOLÓGICO DE
**RECURSOS
HUMANOS**

INGLÉS- ESPAÑOL



ALESSANDRA GARCÍA PONTAZA

Índice

Introducción.....	5
Objetivos.....	6
Guía del Usuario.....	7
Accountability.....	8
Assessment	9
Assessment center	10
Baby boomers.....	11
Balanced scorecard	12
Benchmarking.....	14
Bonus	15
Brainstorming.....	16
Brand	17
Branding	18
Budget	19
Burnout.....	20
CEO.....	21
CFO	22
CIO	23
Cluster	24
Coach	25
Coaching.....	25
Coffee break	26
Competence	27
COO	28
Counseling.....	29
Counselor	30
Crowdsourcing.....	31
Database (DB)	32
Diversity	33

Downsizing	34
Dummy	35
E-book	35
E-learning	36
E-mail	37
Employer branding	38
Empowerment	39
Entrepreneurship	40
Establishment	41
Expertise	42
Feedback	43
Freelance	44
FTE (Full-time Equivalent).....	44
Full-time	45
Gap	46
Headhunter	46
Headhunting	47
High potential	49
Human Resources	50
Job description	51
Joint venture	52
Junior manager	53
Just in time.....	53
Kick-off.....	54
Know-how	55
Knowledge management	56
Mailing	57
Management.....	57
Manager.....	58

Marketing	59
MBA	60
Mentoring	61
Mobbing	61
Networking	62
Newsletter	63
Outdoor	64
Outplacement.....	64
Outsourcing	65
Part-time	66
Payroll.....	67
Performance	68
Rating	69
Senior management.....	69
Server	70
Spin-off	71
Staff	72
Staffing.....	73
Stakeholders.....	74
Status	75
Status quo.....	75
Target	76
Team building	77
Teamwork	78
Test.....	79
Win-win	80
Workaholic	80
Workshop.....	81
Yes-yes.....	82

Introducción

Recursos Humanos es un área que está presente en toda organización, empresa o negocio. Es un área vital para asegurarse que la empresa funcione correctamente, ya que se preocupa por las personas que laboran en ella. A lo largo de los años, esta área ha cobrado más relevancia, y por consiguiente el lenguaje que se emplea en ella, ha sufrido cambios.

En las últimas décadas la globalización ha ido en aumento y consiguiente ha cambiado también, el lenguaje. El idioma inglés es conocido hoy en día como «el idioma de los negocios». Este idioma está presente en infinidad de lugares, en todos los manuales y artículos de tecnología que se pueda pensar. Esto mismo ha ocasionado que en países hispanohablantes se produzca el uso de préstamos lingüísticos, en este caso de anglicismos, los cuales se utilizan en la oficina, en las pláticas de diario vivir y en todo lo relacionado con la tecnología.

Es por ello que el contenido de este manual pretende servir como herramienta a aquellos profesionales del área de Recursos Humanos, estudiantes de la carrera de psicología industrial, a traductores y a cualquier otro interesado en la materia para solventar dudas de esta terminología. Tomando en cuenta que en esta área particular existe un abuso de anglicismos, por lo que se propone un equivalente en idioma español para ellos.

Objetivos

General:

Crear una herramienta bilingüe que solvete las dudas de los anglicismos relacionados al área de Recursos Humanos.

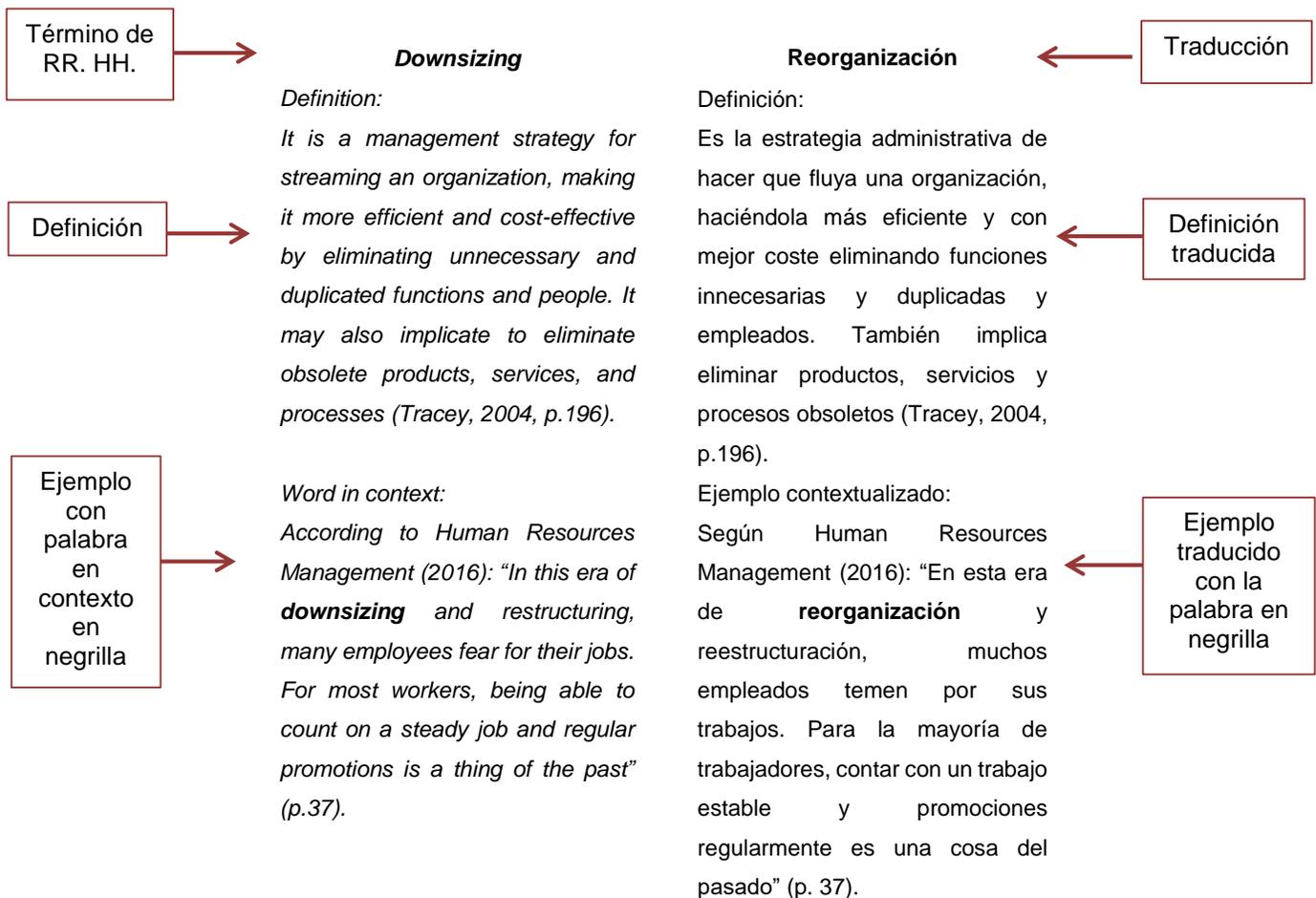
Específicos:

1. Seleccionar los anglicismos más buscados en Google en Guatemala en el año 2018 relacionados al área de Recursos Humanos.
2. Proponer una traducción al idioma español de cada anglicismo.
3. Definir cada uno de estos anglicismos en idioma inglés.
4. Hacer una traducción al idioma español de las definiciones.
5. Mostrar los anglicismos en forma de ejemplos contextualizados en inglés y español.

Guía del usuario

El contenido del manual se presenta en dos columnas. En la columna izquierda se encuentra cada término en inglés en negrilla y su correspondiente definición. Seguidamente se presenta un párrafo que incluye el anglicismo en contexto, el cual está remarcado en negrilla (en cursiva).

En la columna derecha se encuentra la traducción al español del anglicismo yuxtapuesta, asimismo con el término en negrilla y su equivalente en español de la definición. Seguidamente se encuentra la traducción del párrafo que incluye el término en contexto remarcado en negrilla.



Accountability

Definition:

It is the responsibility imposed on a group or individual or assumed by a work team or individual for the effectiveness or success of a program, activity, or project in terms of results achieved, such as new or improved skills, productivity, cost benefits, or employee motivation. It is also an implied or explicit requirement to accept responsibility for performance, progress and accomplishment (Tracey, 2004, p. 8).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

Organizations apply the principles of group dynamics to select complementary members, support more cohesion, manage stages of group development, and establish constructive norms that foster high performance. Membership in teams is based on expertise in areas that are necessary for task accomplishment.

Rendición de cuentas

Definición:

Es la responsabilidad impuesta en un grupo o individuo o asumida por un grupo de trabajo o individuo para la efectividad o éxito de un programa, actividad o proyecto, en el sentido de los resultados alcanzados, tales como habilidades nuevas o mejoradas, productividad, relación costo-beneficio, o motivación el empleado. También es un requisito implícito o explícito para aceptar la responsabilidad que conlleva el desempeño, progreso y logros (Tracey, 2004, p. 8).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Las organizaciones aplican los principios de dinámicas de grupo para varias acciones, como: seleccionar miembros complementarios, mantener más cohesión, manejar etapas de desarrollo de grupo y establecer normas constructivas que fomentan alto desempeño. La

*Trust is the key to team members' commitment to a common goal, mutual **accountability**, and collaboration (p. 200).*

pertenencia en los equipos está basada en experiencia en áreas que son necesarias para realizar tareas. La confianza es la clave para el compromiso de los miembros del equipo hacia una meta común, **rendición de cuentas** mutua y colaboración (p. 200).

Assessment

Definition:

It is a systematic mean of measuring or estimating work in progress and results obtained. In all applications, assessment involves the establishment of standards; measurements of some sort; identification and analysis of shortfalls; determination of the causes of deviations; identifications; selection, and execution of remedial actions; and follow-up to ensure that needed corrections have been made. (Tracey, 2004, p. 233).

Evaluación

Definición:

Es un medio sistemático para medir o estimar el progreso del trabajo y los resultados obtenidos. En todas las áreas la evaluación involucra el establecimiento de estándares, medidas de algún tipo; identificación y análisis de deficiencias, determinación de las causas de desviaciones, identificaciones, selección y ejecución de acciones de apoyo y seguimiento para asegurarse que se han realizado las correcciones necesarias (Tracey, 2004, p. 233).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016): “The overall purpose of the **assessment** phase is to determine if training is needed and, if so, to provide the information required to design the training program” (p. 97).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016): “El propósito principal de la fase de **evaluación** es determinar si es necesario el periodo de entrenamiento y de ser así, proveer la información requerida para diseñar el programa de entrenamiento” (p. 97).

Assessment center

Definition:

A structured method of screening and selecting people for assignment or promotion to executive, managerial, or supervisory positions. Under the direction of a team of evaluators, participants deal with a variety of realistic management problems and situations. They engage in simulations and business games, in-basket exercises, role playing, mock staff meetings and decision making exercising; undergo psychological tests and projective techniques; and engage in group discussion and self-evaluation. (Tracey, 2004, p. 94).

Centro de simulación

Definición:

Es un método estructurado de exploración y selección de personas para asignarles tareas, promover a jefes, gerentes o puestos de supervisión. Bajo la dirección de un grupo de evaluadores, los candidatos se enfrentan a una variedad de problemas y situaciones gerenciales de la vida real. Participan en varias simulaciones como: juegos de negocios, ejercicios, tareas, juego de roles, reuniones y ejercicios de toma de decisiones, se someten a exámenes psicológicos y técnicas proyectivas,

participan en grupos de discusión y auto evaluación (Tracey, 2004, p. 94).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Recognizing the differences in purposes, and the difficulty that a PA system will have in achieving both aims, some firms opt to use an **assessment center** as an adjunct to their appraisal system" (p. 116).*

Ejemplo contextualizado:

De acuerdo a Human Resource Management (2016) "Al reconocer las diferencias en sus propósitos y la dificultad que un sistema de evaluación de desempeño tendrá en alcanzar ambos propósitos, algunas empresas optan por usar **centros de simulación** como un complemento a su sistema de evaluación" (p. 116).

Baby boomers

Definition:

The generation of post- World War II adults born between 1945 and 1965 who produced the baby boom of the 1970s and 1980s. They are the optimistic soul searchers who are concerned with self, more than with money (Alles, 2011, p. 64).

Generación nacidos en la posguerra

Definición:

Es la generación posterior a la segunda Guerra mundial de adultos nacidos entre el año 1945 y 1965 que produjeron el *boom* de la década de 1970 y 1980. Son almas buscadoras de optimismo que están más preocupados por ellos mismos que por el dinero (Alles, 2011, p. 64).

Word in context:

According to Wuthnow (2016):

*...there is simply no evidence that younger adults currently have been decisively shaped by a particular historical event in the same way that **baby boomers** were by the Vietnam war or by their parents waiting until after World War II to marry and have children (p. 5).*

Ejemplo contextualizado:

De acuerdo a Wuthnow (2016):

*...simplemente no existe evidencia de que adultos jóvenes hoy en día hayan sido marcados decisivamente por un evento histórico particular en la misma manera en la que la **generación de los nacidos en la posguerra** fue marcada por la guerra de Vietnam o por sus padres esperando hasta después de la Segunda guerra mundial para casarse y tener hijos (p. 5).*

Balanced scorecard

Also: Balanced score card

Definition:

It is one of the efficient tools which help to achieve desired development in Human Resources management. This method takes into account financial and non-financial indicators (human capital) of performance. It is a modern method which enables to monitor and show significant number of data from various areas of a company's management. This concept has been mainly applied in business

Cuadro de resultados integral

Definición:

Es una de las herramientas más eficientes que ayudan a lograr el desarrollo deseado en la administración de Recursos Humanos. Este es un método moderno que toma en cuenta indicadores financieros y no financieros (capital humano). Permite monitorear e indicar un número significativo de resultados de distintas áreas de la administración de la compañía. Este

sector since the 90's but on the other hand less in organizations in financial sector. By implementing this method on HR level financial organizations can not only strengthen their position in the financial market but can improve the performance of its own employees as well (Alles, 2011, p. 111).

Word in context:

According to Executive Board of the United Nations Development Programme and UNFPA (2007):

*UNFPA has introduced new results-based management practices, systems and tools to measure performance, including the internal control framework, the **balanced scorecard**, the office management plan, and the performance appraisal and development system to implement the management results framework of the strategic plan (p. 5).*

concepto ha sido aplicado principalmente en negocios desde los años noventa, por otra parte, a menor escala, en organizaciones en el sector financiero. Al implementar este método en RR. HH., el nivel financiero de las organizaciones podrá, no solamente aumentar su posición en el mercado, sino mejorar el desempeño de los empleados (Alles, 2011, p. 111).

Ejemplo contextualizado:

Según la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (2007):

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU) ha introducido nuevas prácticas de gestión basadas en resultados, sistemas y herramientas para medir el desempeño, incluido el marco de control interno, el **cuadro de resultados integral**, la oficina de planificación y administración y el sistema de evaluación de desempeño y desarrollo para implementar el marco de resultados de gestión del plan estratégico (p. 5).

Benchmarking

Definition:

Determining what competitors and other reputable organizations are doing in such Human Resources areas as compensation and benefits, customer service, employee assistance programs, orientation, training and development, and so on. It must be achieved processes and results that represent best practices and performance for similar activities either within or outside an organization's industry (Tracey, 2004, p. 62).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*To measure control, managers examine market share and costs; to measure innovation, they review decision-making time. To measure efficiency, they use **benchmarking** to compare the company to competitors. A company may be effective in one area and ineffective in another.*

Evaluación comparativa

Definición:

Es determinar qué es lo que la competencia y otras organizaciones respetables hacen en sus áreas de Recursos Humanos; como compensación y beneficios, servicio al cliente, programas de apoyo a empleados, orientación, entrenamiento y desarrollo, entre otros. Deben ser alcanzados los procesos y resultados que mejor representen las mejores prácticas y desempeño para actividades similares, ya sea dentro o fuera de la organización (Tracey, 2004, p. 62).

Ejemplo en contexto:

De acuerdo a Human Resource Management (2016):

Para medir el control, los gerentes examinan la participación en el mercado y costos. Para medir innovación, revisan el tiempo para la toma de decisiones. Para medir eficiencia, utilizan la **evaluación comparativa** para diferenciar la competencia de la compañía. Una

Operative goals must be consistent with official goals (p. 112).

compañía puede ser eficiente en un área e ineficiente en otra. Las metas de operación deben ser consistentes con las metas oficiales (p. 112).

Bonus

Definition:

Extra cash compensation in addition to base salary, paid to employees based on productivity, profits, savings cost avoidance, or a combination of two or more of these factors, for a period of 12 months or less (Tracey, 2004, p. 69).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*There are endless part salary-part commission combinations. The possibilities increase when various types of **bonuses** are added to the basic compensation package. In addition to salary, commissions and bonuses, salespersons often receive other forms of compensation that are*

Bono

Definición:

Dinero extra en forma de compensación en adición al sueldo base. Se paga a los empleados basándose en productividad, beneficios, ahorro de costos, o una combinación de dos o más de estos factores, por un periodo de doce meses o menos (Tracey, 2004, p. 69).

Ejemplo contextualizado:

De acuerdo a Human Resource Management (2016):

Existen infinitas combinaciones de partes de las comisiones de los salarios. Las posibilidades se incrementan cuando varios tipos de **bonos** se agregan al plan de compensación básico. Además del salario, las comisiones y bonos, los vendedores usualmente

intended to serve as added incentives (p. 126).

reciben otras formas de compensación que están destinadas a servir como incentivos adicionales (p. 126).

Brainstorming

Lluvia de ideas, Tormenta de ideas

Definition:

It is a group ideational technique designed to produce as many ideas as possible within a short period of time. A group of seven to ten people, under the direction of a leader, generates ideas using four basic rules: no criticism, free-wheeling, quantity, and combination and improvement. The term is attributed to Alex Osborn (Tracey, 2004, p. 88).

Definición:

Es una técnica idealmente para grupos, diseñada para producir tantas ideas como sea posible en un corto periodo de tiempo. El grupo puede estar compuesto de siete a diez integrantes, bajo la supervisión de un líder, generando ideas usando cuatro reglas básicas: no criticar, libertad de pensamiento, cantidad y combinación y mejora. El término se le atribuye a Alex Osborn (Tracey, 2004, p. 88).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Attendees at a larger concurrent session, general session or plenary session are divided into several groups, either in separate rooms or within the main meeting room. Strategies include interactive training, **brainstorming**,*

Ejemplo contextualizado:

De acuerdo a Human Resource Management (2016):

Los asistentes se dividen en varios grupos en una larga sesión concurrente, sesión general o sesión plenaria, ya sea en salones separados o en el salón de

hands-on practice, role playing, and strategy sessions” (p. 73)

reunión. Las estrategias incluyen entrenamiento interactivo, **lluvia de ideas**, práctica activa, juego de roles, y sesiones de estrategia (p. 73).

Brand

Marca

Definition:

A uniquely identifiable mark and name of an economic good, such as a product or service. It needs to include product-related attributes, such as elements or components needed to accomplish the function of the product or service, and non-product-related attributes, such as external properties of products or services related to their purchase or consumption (Tracey, 2004, p. 72).

Definición:

Es un rasgo y nombre que identifica de manera única un bien económico, de un producto o servicio. Necesita incluir atributos relacionados al producto, como elementos o componentes que son necesarios para lograr que funcione el producto o servicio. Asimismo, atributos no relacionados al producto, tales como propiedades externas de productos o servicios relacionados a su compra o consumo (Tracey, 2004, p. 72).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “**Brand** recognition is the ability of costumers or clients to identify and distinguish the brand when given the product grouping, the needs met by the category, or some other pointer or lead” (p. 101).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El reconocimiento de la **marca** es la habilidad de los consumidores o clientes de identificar y distinguir la marca cuando se agrupa el producto, los requerimientos según su categoría u otro indicador” (p. 101).

Branding

Definition:

Placing a name, term, design symbol, or other mark on a product to identify and differentiate one's goods or services from those of another (Tracey, 2004, p. 72).

Word in context:

According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

This paper aims to discuss how Statistics Norway is branding itself, how the company is perceived in the eyes of the students and what are the most attractive communication channels that enable to reach prospective employees with the skills and behaviours that are necessary for organisation to succeed (2013, p. 206).

Creación del valor de la marca

Definición:

Es darle un nombre, palabra, diseño, símbolo u otro rasgo a un producto para identificarlo y diferenciarlo de los servicios y productos propios y de los demás (Tracey, 2004, p. 72).

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

Este documento tiene como objetivo discutir cómo *Norway Statistics* **crea** su propio **valor de la marca**, cómo la compañía es percibida ante los ojos de los estudiantes y cuáles son los canales más atractivos que permiten alcanzar posibles empleados con las habilidades y comportamiento que son necesarios para que la organización tenga éxito (2013, p. 206).

Budget

Definition:

It represents a comprehensive numerical plan for the allocation of resources to achieve corporate goals and objectives. It is a statement of expected results expressed in numerical terms. It determines what resources should be expended by whom and for what (planning) and what resources are being expended where, by whom and for what (control) (Tracey, 2004, p. 75).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "There can be the following types of barrier that can influence the effectiveness of the career advancement: lack of time, **budgets**, and resources for employees to plan their careers and to undertake training and development" (p. 111).*

Presupuesto

Definición:

Representa un plan numérico completo para la asignación de recursos para alcanzar metas y objetivos corporativos. Es una declaración de resultados esperados expresados en números. Determina qué recursos deben ser gastados por quién y para qué (planificación) y qué recursos están siendo gastados, en dónde, por quién y para qué (control) (Tracey, 2004, p. 75).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) "Pueden existir los siguientes tipos de barreras que pueden influir en la efectividad del progreso de la carrera: falta de tiempo, **presupuesto** y recursos para los empleados para planificar sus carreras y sobrellevar entrenamiento y desarrollo" (p. 111).

Burnout

Definition:

Physical, mental or emotional debilitation characterized by exhaustion, frustration, insensitivity to others, detachment, listlessness, loss of concentration, irritability, discouragement, depression, negativism, low morale, and lack of commitment. It is the result of excessive and prolonged stress generated by such things as pressure of heavy workload, short deadlines, interpersonal, or family or financial issues (Alles, 2011, p. 18).

Word in context:

*According to HRM (2016) “The dangerous part of **burnout** is that it is contagious. A highly cynical and pessimistic **burnout** victim can quickly transform an entire group. It is important to deal with it quickly; once it has begun, it is difficult to stop” (p. 151).*

Agotamiento laboral

Definición:

Debilitación física, mental o emocional caracterizada por cansancio, frustración e insensibilidad hacia otros, desapego, desgano, pérdida de concentración, irritabilidad, desaliento, depresión, negativismo, baja moral y falta de compromiso. Es el resultado de estrés excesivo y prolongado generado por presión, fuerte carga laboral, poco tiempo de entregas, problemas interpersonales, familiares o financieros (Alles, 2011, p. 18).

Ejemplo contextualizado:

Según HRM (2016) “La parte peligrosa del **agotamiento laboral** es que es contagioso. Una víctima de un alto, pésimo y cínico **agotamiento laboral** puede transformar rápidamente a un grupo. Es importante tratarlo rápidamente, una vez empieza, es difícil detenerlo” (p. 151).

Gerente general

CEO

Definition:

It stands for Chief Executive Officer. It is the senior executive responsible for the management of an organization and the individual to whom all other executives report. The CEO of a company is among others, one of the top executives of the company (Alles, 2011, p. 71).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*The past two decades have witnessed a dramatic transformation in how firms are structured. Tall organizations that had many management levels are becoming flatter as companies reduce the number of people between the chief executive officer (**CEO**) and the lowest-ranking production employee in an effort to become more competitive (p. 38).*

Definición:

Es el ejecutivo principal de la empresa, responsable por la administración de una organización y es la persona a la que todos los demás ejecutivos reportan. El gerente general de una compañía es, entre otros, uno de los más altos ejecutivos de la empresa. (Alles, 2011, p. 71).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Las últimas dos décadas han presenciado una transformación dramática en cómo las empresas están estructuradas. Grandes organizaciones que tenían muchos niveles de administración se están volviendo pequeñas, ya que reducen el número de personas entre el **gerente general** y el empleado de producción de menor rango en un esfuerzo de ser más competitivas (p. 38).

CFO

Definition:

It stands for Chief Financial Officer. It is the executive responsible for overseeing the financial affairs of an organization, including recommending alternative courses of an action to the CEO and board of control on important corporate decisions and establishing and managing a system of internal controls, such as accounting policies, procedures and reports (Alles, 2011, p. 71).

Word in context:

According to EY (2016):

***CFOs** need to assess their organization's current digital maturity and understand key priorities, enterprise-wide digital budget and investments. That way, they can play a key role in helping to make coordinated and focused investments in areas that create real value (p.10).*

Gerente financiero

Definición:

Es el ejecutivo responsable de supervisar los asuntos financieros de una organización, incluyendo recomendar rutas alternas de acción al gerente general y al consejo directivo respecto a decisiones corporativas importantes y establecer y administrar un sistema de controles internos, tales como políticas, procedimientos y reportes (Alles, 2011, p. 71).

Ejemplo contextualizado:

Según EY (2016):

Los **gerentes financieros** necesitan evaluar el nivel de desarrollo digital actual de la organización y entender prioridades clave, presupuesto digital de toda la empresa e inversiones. De esta manera, pueden jugar un rol clave, ayudando a hacer inversiones coordinadas y enfocadas en las áreas que crean valor real (p. 10).

CIO

Definition:

It stands for Chief Information Officer. It is the executive in charge of an organization's management information system and often the person responsible for contacts with the media (Alles, 2011, p. 71).

Word in context:

*According to EY (2016) "In today's digital economy, the financial well-being of the enterprise is dependent on the health of the CFO-**CIO** relationship. Technology innovations, from the cloud to mobility, offer the potential to transform organizations' operations, customer experience and business model". (p.5)*

Gerente de sistemas

Definición:

Es el ejecutivo encargado del sistema de manejo de información de una organización y usualmente es la persona responsable del contacto con los medios de comunicación (Alles, 2011, p. 71).

Ejemplo contextualizado:

Según EY (2016):

En la economía digital de hoy en día, el bienestar financiero de la empresa depende de la relación saludable entre el gerente financiero y el **gerente de sistemas**. Las innovaciones tecnológicas, que abarcan información desde la nube, hasta dispositivos móviles, ofrecen el potencial de transformar las operaciones de la organización, experiencia con los clientes y el modelo de negocio (p. 5).

Cluster

Definition:

In relation to HR, the term is used to mention groups of competences or skills, for example groups of leadership. According to the author's theory clusters include cardinal competences, specific competences and competences system (Alles, 2011, p. 88).

Word in context:

According to Tracey (2004):

*Educate America Act of 1994 is an education plan signed into law by President Clinton on March 31, 1994. The act established a National Skills Standards Board to set educational standards as well as identify broad **clusters** of occupations for which skill standards are to be developed (p. 286).*

Agrupación de competencias

Definición:

En relación con la disciplina de Recursos Humanos, se usa el término para mencionar grupos de competencias, por ejemplo, de liderazgo. En la metodología de la autora Alles, los grupos de competencias incluyen competencias cardinales, competencias específicas y modelo de competencias (Alles, 2011, p. 88).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004):

La Ley de educación de América de 1994 es un plan de educación firmado por el Presidente Clinton el 31 de marzo de 1994. La ley manifiesta que la Junta Nacional de Estándares Técnicos establezca estándares educativos, así como identificar amplias **agrupaciones de competencias** ocupacionales para las que se desarrollarán estándares técnicos (p. 286).

Coach

Definition:

It is a trainer, a person who prepares or a person who teaches knowledge and competences to others (Alles, 2011, p. 88).

Word in context:

*According to Itika (2011) “One advantage of on the job training is that allows learners to learn while they work, on the other hand one disadvantage is that suffers from the fact that most people are very poor **coaches** than others” (p. 150).*

Coaching

Definition:

A one-on-one, face-to-face teaching, learning, counseling relationship. Involves a continuous flow of instructions, comments, listening, questioning, relating learning to the learner’s experience, and providing guided practice. It is also called tutoring (Tracey, 2004, p. 112).

Entrenador

Definición:

Es un instructor, una persona que prepara o enseña conocimientos y competencias a otras personas (Alles, 2011, p. 88).

Ejemplo contextualizado:

Según Itika (2011) “Una ventaja de recibir entrenamiento en el trabajo es que permite a los empleados aprender mientras están en el trabajo, por otra parte, una desventaja es el hecho de que la mayoría de empleados son muy malos **entrenadores**” (p.150).

Tutoría

Definición:

Es una relación de enseñanza de uno a uno, cara a cara, de aprendizaje y asesoramiento. Involucra una serie continua de instrucciones, comentarios, escuchar, hacer preguntas relacionadas con la experiencia del aprendiz y proporcionar una práctica guiada (Tracey, 2004, p. 112).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “The workshops offered usually cover such topics as team problem solving, communications, negotiations, conflict resolution and **coaching skills**” (p. 26).*

Coffee break

Definition:

It is the service that brings coffee, bread or desserts served during the break of a conference, seminar, congress or other type of events. It is common for the service to include not only coffee but more options like tea and water (AmericaEconomía, 2016, par. 6).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

In providing payment for time not worked, employers recognize that employees need time away from the job for many purposes, such as paid vacations and payment for holidays

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Los talleres disponibles usualmente abarcan temas tales como solución de problemas en equipo, comunicación, negociaciones, resolución de conflictos y destrezas para la **tutoría**” (p. 26).

Receso

Definición:

Es el servicio de café y panecillos o postres que se entregan durante un intermedio de una conferencia, seminario, congreso u otro tipo de eventos. Es común que el servicio incluya no solamente café sino más opciones como té y agua (AmericaEconomía, 2016, párr. 6).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Al pagar por el tiempo no trabajado, los empleadores reconocen que los empleados necesitan tiempo fuera del trabajo por muchas razones, tales como vacaciones pagadas y

*not worked. Some payments are provided for time off taken during work hours, such as rest periods, **coffee breaks**, lunch periods, cleanup time and travel time (p. 129).*

pago por feriados no trabajados. Algunos pagos se realizan por tiempo libre tomado durante horas de trabajo, como periodos de descanso, **recesos**, almuerzos, tiempo de limpieza y de viajes (p. 129).

Competence

Definition:

It is a social concept involving a comparative judgment about the value or worth of human performance. It is comparative in that it compares typical performance with exemplary performance (Tracey, 2004, p. 121).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Performance management is a means of getting better results... by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and **competence** requirements” (p.113).*

Competencia

Definición:

Es un concepto social que involucra un juicio comparativo acerca del valor del desempeño humano. Es comparativo en el sentido de que compara desempeño típico con desempeño ejemplar (Tracey, 2004, p. 121).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “La gestión de desempeño es una manera de obtener mejores resultados, entendiendo y manejando el desempeño dentro de un marco de acuerdo a metas planeadas, estándares y **competencias** requeridas” (p. 113).

COO

Definition:

It stands for Chief Operating Officer. It is the executive responsible for the day-to-day management of an organization (Alles, 2011, p. 71) .

Word in context:

According to EY (2014):

*Companies must be highly flexible and agile, while retaining a sharper-than-ever focus on cost-containment and efficiency. They have to fight for market share in developed markets, while also building scale and capacity in rapid-growth markets. These challenges require strong leadership to catalyze and implement the strategic agenda. In many companies, **COOs** are ideally placed to lead this charge (p. 5).*

Gerente de operaciones

Definición:

Es el ejecutivo responsable por la administración del día a día de una organización (Alles, 2011, p. 71).

Ejemplo contextualizado:

Según EY (2014):

Las compañías deben ser altamente flexibles y ágiles, mientras se enfocan más perspicazmente en disminuir costos y aumentar eficiencia. Deben pelear por participar en escala de mercados, especialmente en mercados desarrollados, mientras construyen al mismo tiempo mercados a escala y de capacidad para un rápido crecimiento. Estos retos requieren de alto liderazgo para catalizar e implementar la agenda estratégica. En muchas compañías los **gerentes de operaciones** son puestos diseñados para llevar esta carga (p. 5.)

Counseling
Also: Counselling

Definition:

The process by which two people come together face-to-face and one-on-one to attack a problem so that it can be more clearly defined and the one with the problem can be helped to understand, clarify and find self-determined solution to it. It is essentially helping people to help themselves (Tracey, 2004 p. 151).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Furthermore, the HR manager should take the lead to enforce policies pertaining to the fair treatment of employees. This may require training managers to recognize performance problems, refer troubled employees for **counseling**, and apply disciplinary procedures consistently" (p. 147).*

Asesoramiento

Definición:

Es el proceso por el cual dos personas se reúnen cara a cara y atacan juntos un problema para que sea definido más claramente y la persona que tenga el problema pueda ayudar a entender, aclarar y encontrar soluciones determinadas por ella misma para dicho problema. Es esencialmente ayudar a personas a ayudarse a ellos mismos (Tracey, 2004 p. 151).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Además, el gerente de RR. HH. debería de tomar el mando para reforzar políticas que conciernen al trato justo a los empleados. Esto puede requerir de gerentes en entrenamiento que reconozcan problemas de desempeño, refieran empleados molestos hacia **asesoramiento**, y apliquen procedimientos disciplinarios de manera consistente (p. 147).

Counselor

Definition:

People who counsel, they may advise, persuade or explain. They analyze attitudes, motives, interests, emotional balance, and other factors that may facilitate adjustment or solution to the problem (Tracey, 2004, p.187).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Individuals in the helping professions such as teachers and **counselors** seem to be susceptible to burnout, whereas others may be vulnerable because of their upbringing, expectations or their personalities” (p. 151).*

Asesor

Definición:

Persona que orienta, puede aconsejar, persuadir o explicar. Los asesores analizan actitudes, motivos, intereses, balance emocional, y otros factores que pueden facilitar cambios o soluciones al problema (Tracey, 2004, p.187).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Individuos que pertenecen a las profesiones de servicio, tales como maestros y **asesores** parecen ser susceptibles a agotamiento laboral, mientras que otros pueden ser vulnerables por su crianza, expectativas o personalidad” (p. 151).

Crowdsourcing

Definition:

A very modern term, it means to outsource work to an unspecified group of people, typically by making an appeal to the general public on the internet, generally a large group of people in the form of an open call (Yuang, Liang, & Xue 2014, p. 8).

Word in context:

*According to Howe (2008) “**Crowdsourcing** provides a platform where age, gender, race and education no longer matter. Only the quality of work matters. It is a fabulous meritocracy, where every field is open to all the people with diverse backgrounds” (p. 9).*

Subcontratación masiva

Definición:

Es un término muy moderno, significa subcontratar empleos a un gran grupo no especificado de personas, usualmente haciendo un llamado al público general en internet de manera abierta (Yuang, Liang, & Xue 2014, p. 8).

Ejemplo contextualizado:

Según Howe (2008) “La **subcontratación masiva** provee una plataforma donde la edad, género, raza y educación no son importantes. Solo la calidad del trabajo importa. Es una meritocracia maravillosa, donde cada área está abierta a todas las personas con diversos orígenes” (p. 9).

Database (DB)

Definition:

It is a collection of numeric data, graphic data or textual information that is processed in computer-readable form and stored electronically in a computer's memory for later electronic publishing or distribution. Databases are in full-text, bibliographic or abstract form (Tracey, 2004, p. 165).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Small organizations with stable workforces and secure markets do not require complicated data analysis, but can benefit from comprehensive and accurate **databases** for reporting purposes" (p. 65).*

Base de datos

Definición:

Es una colección de información numérica, datos gráficos o información textual que es procesada de forma legible para computadora y es almacenada electrónicamente en la memoria de una computadora para su futura publicación o distribución. Las bases de datos pueden ser solo texto, bibliográficas o resumidas (Tracey, 2004, p. 165).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) "Las organizaciones pequeñas con fuerza de trabajo estable y mercados asegurados no necesitan análisis de datos complicados, pero pueden beneficiarse de **bases de datos** completas y exactas para fin de reportarlas" (p. 65).

Diversity

Definition:

Refers to the ways in which people in organizations differ, including age, race, native language, gender, ethnic group, religion, personality, cognitive style, physical health, mental health, tenure, organization function, sexual orientation and disabilities (Tracey, 2004, p. 193).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Potential communication barriers include: ambiguous muddled messages; semantics; physical barriers; loss of transmission; failing to communicate; competition barriers; cultural, linguistic and **diversity** barriers; and not listening” (p. 113).*

Diversidad

Definición:

Se refiere a las maneras en las que las personas difieren en las organizaciones incluyendo edad, raza, primer idioma, género, grupo étnico, religión, personalidad, estilo cognitivo, salud física, salud mental, antigüedad en la empresa, función dentro de la empresa, orientación sexual y discapacidades (Tracey, 2004, p. 193).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Algunas barreras potenciales de comunicación incluyen: mensajes ambiguos confusos, semántica, barreras físicas, pérdida de transmisión, no poder comunicarse, barreras competitivas, culturales, lingüísticas y de **diversidad** y de no escucha” (p. 113).

Downsizing

Definition:

It is a management strategy for streamlining an organization, making it more efficient and cost-effective by eliminating unnecessary and duplicated functions and people. It may also implicate to eliminate obsolete products, services, and processes (Tracey, 2004, p. 196).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “In this era of **downsizing** and restructuring, many employees fear for their jobs. For most workers, being able to count on a steady job and regular promotions is a thing of the past” (p. 37).*

Reorganización

Definición:

Es la estrategia administrativa que consiste en hacer que fluya una organización, haciéndola eficiente y con mejores costes eliminando empleados y funciones innecesarias y duplicadas. También implica eliminar productos, servicios y procesos obsoletos (Tracey, 2004, p. 196).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “En esta era de **reorganización** y reestructuración, muchos empleados temen por sus trabajos. Para la mayoría de trabajadores, contar con un trabajo estable y ser promovidos regularmente es cosa del pasado” (p. 37).

Dummy

Definition:

It is a preliminary layout showing the position of graphics and text as they will appear in the final document. It can be mockup or fake product used in production, sales or exhibitions (Tracey, 2004, p. 199).

Word in context:

*According to Tracey (2004) “In direct marketing, it is a computerized list “bought” or rented from its owner, for one-time use only. Typically contains **dummy** names and fake addresses to protect them from unauthorized use (p. 401).*

Simulación

Definición:

Es una capa preliminar que muestra la posición de gráficos y texto tal y como aparecerán en la versión final. Puede ser una maqueta o producto falso utilizado en producción, ventas o exhibiciones (Tracey, 2004, p. 199).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “En marketing directo es una lista computarizada “comprada” o rentada por su dueño, para uso de una sola vez. Usualmente contiene nombres **de simulación** y direcciones falsas para protegerlos de uso sin autorización” (p. 401).

E-book

Definition:

Publication of a text book which distribution is made in electronic format, whether digitally or on the Internet. They allow incorporate multimedia elements such as video, audio and in the case of Internet, it allows links directing to other websites (Alles, 2011, p. 235) .

Libro electrónico

Definición:

Publicación de una obra cuya distribución se realiza en formato electrónico, ya sea en un archivo digital o almacenado en internet. Permite incorporar elementos multimedia como video y audio y en el caso de internet,

posibilita enlaces a otras páginas (Alles, 2011, p. 235).

Word in context:

*According to Alles (2011) “This generation is characterized by basing their actions in values such as permanent super-connectivity, due to accessing such connectivity before starting school and by being intense users of digital media (**e-books**)” (p. 198).*

Ejemplo contextualizado:

Según Alles (2011) “Esta generación se caracteriza por basar su conducta en valores tales como la hiperconectividad permanente, por haber accedido a dicha conectividad antes de comenzar la escuela y por ser intensivos usuarios de medios digitales (**libros electrónicos**)” (p.198).

E-learning

Definition:

It consists in linking learning opportunities and events in a single web-based community. It is learning via computers over the Internet and intranets (Tracey, 2004, p. 210).

Word in context:

*According to Alles (2011) “For the **e-learning** activity to be efficient, its content must be designed and created by an expert, and in this way it would be his design” (p. 141).*

Aprendizaje en línea

Definición:

Consiste en unir oportunidades de aprendizaje y eventos en una misma comunidad web. Es aprender por medio de computadoras utilizando internet (Tracey, 2004, p. 210).

Ejemplo contextualizado:

Según Alles (2011) “Para que la actividad de **capacitación en línea** sea eficaz, el contenido debe ser diseñado y creado por un experto, y de ese modo será su diseño” (p. 141).

E-mail

Definition:

It is the most ubiquitous collaborative Internet tool. It consists in computer-based message systems and communicating word processors. Anything that can be input to a computer can be transmitted (documents, photos, drawings, and so on). An efficient way to transmit information—reports, memos, other written materials— (Tracey, 2004, p. 212).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*Only 20 years ago, a few workers used fax machines or **e-mail** and computers occupied entire rooms, not desktops. Advances in information and communication technology have permanently altered the workplace by changing the way information is created, stored, used and shared (p. 14).*

Correo electrónico

Definición:

Es la herramienta más extensa y colaborativa de internet. Consiste en sistemas de mensajes basados en computación y procesadores de palabras. Todo lo que se puede insertar en una computadora puede ser transmitido (documentos, fotos, dibujos, entre otros.). Es una manera eficiente de transmitir información, como reportes, memos, y otros materiales escritos (Tracey, 2004, p. 212).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Hace solo 20 años, muy pocos trabajadores utilizaban fax o **correo electrónico** y las computadoras ocupaban habitaciones enteras, no escritorios. Los avances en comunicación y tecnología de la información han alterado permanentemente el espacio de trabajo, cambiando la manera en la

que se crea, almacena, utiliza y comparte la información (p. 14).

Employer branding

Definition:

It means to propose and make a series of actions to accomplish a highly positive perception, by the market, as a work area. This perception is for people who want to work in an organization. This “brand” searches to have a good reputation as a good employer, for currently collaborators and for the upcoming. This positive image has to be visualized not only in publicity, but also has to be built upon a base of concrete actions, regarding Human Resources (Alles, 2011, p. 266).

Word in context:

According to Piekzyark (2007):

*Using **employer branding** can help a company to understand itself by thinking of its identity that is often compared to its social DNA. It is*

Imagen empresarial, Prestigio empresarial

Definición:

Significa proponer y realizar una serie de acciones para lograr una percepción altamente positiva, por parte del mercado, como ámbito laboral. Esta percepción sirve a las personas que desean trabajar en la organización. Esta “marca” busca conseguir que se tenga reputación como buen empleador tanto para colaboradores actuales como para los futuros. Esta imagen positiva no solo debe visualizarse en la publicidad sino, debe estar construida sobre una base de acciones concretas en materia de Recursos Humanos (Alles, 2011, p. 266).

Ejemplo contextualizado:

Según Piekzyark (2007):

Utilizar la **imagen empresarial** puede ayudar a la compañía a entenderse a sí misma al pensar en su identidad, lo cual es comparable

important to define what a company as an employer is, before to communicate to others the benefits it can provide by working within this company (p. 12).

a su ADN social. Es importante definir lo que es la compañía como empleador, antes de comunicarle a otros los beneficios que puede ofrecer al trabajar dentro de esta compañía (p. 12).

Empowerment

Definition:

It is helping people to take charge of their work life. Giving employees responsibility, ownership of their jobs, power over what and how things are done, decision-making authority, and recognition for their ideas and knowledge to improve their performance and productivity (Tracey, 2004, p. 223).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “The goal of **empowerment** is an organization consisting of enthusiastic committed people who perform their work ably because they believe in it and enjoys doing it” (p. 37).*

Empoderamiento

Definición:

Es ayudar a las personas a hacerse cargo de su vida laboral. Dar responsabilidad a sus empleados, ser dueños de sus empleos, darles poder sobre cómo y por qué se hacen las cosas, autoridad sobre toma de decisiones y reconocer sus ideas y conocimiento para mejorar su desempeño y productividad (Tracey, 2004, p. 223).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El objetivo del **empoderamiento** consiste en que una organización mantenga personas entusiastas y comprometidas que realicen su trabajo hábilmente porque

creen en ello y disfrutan haciéndolo” (p. 37).

Entrepreneurship

Definition:

It is an activity, business or firm which started with enthusiasm and energy, especially doing it implies some sort of difficulty and the individual who started it, assumes the risk (Alles, 2011, p. 146).

Word in context:

*According to Tracey (2004) “Transformational leadership is leadership that is focused on change, innovation and **entrepreneurship**. It is systematic, purposeful and organized, and it looks for changes and movement of resources from lesser to greater productivity” (p. 696).*

Emprendimiento

Definición:

Es una actividad, negocio o firma que empieza con entusiasmo y energía, hacerlo implica especialmente algún tipo de dificultad y el individuo que lo empezó asume ese riesgo (Alles, 2011, p. 146).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “El liderazgo transformativo es liderazgo enfocado al cambio, innovación y **emprendimiento**. Es sistemático, con propósitos y es organizado; y busca cambios y movimiento de recursos de menor a mayor productividad” (p. 696).

Establishment

Definition:

It is one of the main stages of the career cycle. It is roughly from ages 25 to 44 and is the primary part of most people's work lives. Hopefully, during this period, a suitable occupation is found and the person engages in those activities that can help earn a permanent career (Human Resource Management, 2016, p. 110).

Word in context:

*According to Itika (2011) "The policy provides for the **establishment** of selection criteria that will ensure the balance between academic or professional qualifications and other competencies including, talent, experience, track record and future potential" (p. 103).*

Establecimiento

Definición:

Es una de las etapas principales del ciclo de carrera laboral. Abarca aproximadamente de los 25 a los 44 años y es la parte fundamental en la mayor parte de la vida laboral de las personas. Con suerte, durante este periodo se encuentra un puesto apto y la persona se involucra en esas actividades que le pueden ayudar a ganarse una carrera permanente (Human Resource Management, 2016, p. 110).

Ejemplo contextualizado:

Según Itika (2011) "La política se utiliza para el **establecimiento** de criterios de selección que asegurará el balance entre títulos académicos o profesionales y otras competencias incluidas: talento, experiencia, antecedentes y potencial" (p. 103).

Expertise

Definition:

It is a special skill or knowledge that is acquired by training, studying or practice. This term is commonly used in Spanish in business, management or office terminology (Collins, n.d., par. 1).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*As organizations get larger and more complex, line managers find that they do not have the time, **expertise**, or resources to get their jobs done effectively. They create staff authority functions to support, assist, advice, and generally reduce some of the informational burdens they have (p. 51).*

Pericia, Experiencia

Definición:

Es una habilidad especial o conocimiento que es adquirido entrenando, estudiando o practicando. El término es usado comúnmente en español en negocios, administración o terminología empresarial (Collins, s.f., párr. 1).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Cuando las organizaciones se vuelven más grandes y complejas, los gerentes de línea se percatan que no tienen tiempo, **pericia**, o recursos para hacer su trabajo eficazmente. Crean funciones de autoridad de personal para ayudar, asistir, aconsejar y generalmente reducir algunas de las cargas que tienen (p. 51).

Feedback

Definition:

It is information given to people about their behavior and performance. Used in supervision, performance appraisal, counseling, coaching and training to reinforce or correct behavior or performance. It may be either positive, usually accompanied by praise or negative, usually accompanied by specific suggestions but sometimes censure, reprimand or other form of punitive action (Tracey, 2004, p. 113).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Knowledge of results is a positive reinforcement itself. Learning activities have more intrinsic interest if **feedback** is available” (p. 102).*

Retroalimentación

Definición:

Es información ofrecida a las personas acerca de su comportamiento y desempeño. Es usada en supervisión, evaluación de desempeño, orientación, tutorías y entrenamiento para reforzar el comportamiento o desempeño adecuado. Puede ser positiva, usualmente acompañada de elogios o negativa, usualmente acompañada de sugerencias específicas, sin embargo también reprobación, regaños u otra forma de acción correctiva (Tracey, 2004, p. 113).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Conocer los resultados es, en sí mismo, un refuerzo positivo. Las actividades de aprendizaje tienen más interés intrínseco si está disponible la **retroalimentación**” (p. 102).

Freelance

Definition:

Self-employed and hired to work for different companies on particular assignments just for a reduced period of time (Lexico, 2020, par. 1)

Word in context:

*According to Tracey (2004) “A **freelance** trainer is a temporary trainer who moves from company to company solving training shortages either in number or competencies” (p. 273).*

FTE (Full-time Equivalent)

Definition:

It is the equivalent of one full-time employee (Tracey, 2004, p. 275).

Word in context:

*According to Tracey (2004), “Total payroll represents all salaries, wages, and benefits for **full time equivalent***

Autónomo

Definición:

Que trabaja por cuenta propia y es contratado para trabajar por distintas compañías en tareas específicas solo por un periodo reducido de tiempo (Lexico, 2020, párr. 1).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “Un entrenador **autónomo** es un entrenador temporal que se mueve de empresa a empresa para tratar escasez de entrenamiento ya sea en números o competencias” (p. 273).

Equivalente a tiempo completo

Definición:

Es el equivalente de un empleado a tiempo completo (Tracey, 2004, p. 275).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “La planilla total contiene todos los salarios, sueldos y beneficios para empleos **equivalentes a tiempo completo** (a excepción de

(excluding contract or temporary) employees during a year” (p. 674).

empleos por contrato o temporales)” (p. 674).

Full-time

Definition:

This expression is used to call the working relation structured under the regime of dependence, in which it is expected for the collaborator to be available for the hiring organization beyond the stipulated working hours (Alles, 2011, p. 196).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Action learning is a training technique by which management trainees are allowed to work **full-time** analyzing and solving problems in other departments” (p. 100).*

A tiempo completo

Definición:

Esta expresión se utiliza para designar el tipo de relación laboral estructurada bajo el régimen de relación de dependencia, en la cual se espera que el colaborador esté disponible para la organización contratante más allá del horario estipulado de trabajo (Alles, 2011, p. 196).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El aprendizaje en acción es una técnica de entrenamiento por la cual a los aprendices de negocios se les permite trabajar **a tiempo completo**, analizando y resolviendo problemas en otros departamentos” (p. 100).

Gap

Definition:

It is the distance between what is required and the assessment of the individual. This term applies in relation to the different types of abilities (Alles, 2011, p. 68).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Despite the proliferation of writings and studies on HRM, there is a wide **gap** between the rhetoric and the reality, though the **gap** has been narrowing in the 1990s” (p. 28).*

Headhunter

Definition:

A headhunter is a recruiter. It is also a consultant who has employers as clients. He searches for qualified candidates for key professional, scientific, engineering and managerial openings and sometimes recommends appropriate compensation packages (Alles, 2011, p. 207).

Brecha

Definición:

Distancia entre lo requerido y la evaluación de la persona. El término se aplica en relación con los diferentes tipos de capacidades (Alles, 2011, p. 68).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “A pesar de la proliferación de textos y estudios en Gestión de Recursos Humanos, existe una amplia **brecha** entre la retórica y la realidad, sin embargo, la **brecha** se hizo corta en los años noventa” (p. 28).

Cazador de talentos

Definición:

Un cazador de talentos es un reclutador. También es un consultor que tiene empleadores como clientes. Busca candidatos calificados para puestos clave profesionales, científicos, de ingeniería y administración y algunas veces recomienda paquetes de

compensación apropiados (Alles, 2011, p. 207).

Word in context:

According to Baldó (2015):

*However, there is evidence of a higher cost relating to unfilled positions, more so when these positions require particular characteristics. Therefore, knowing how to reduce the failure rate on executive search processes using **headhunters** will have positive impacts to organizations (p. 17).*

Ejemplo contextualizado:

Según Baldó (2015):

De cualquier manera, existe evidencia de un costo más alto relacionado con puestos sin ocupar, más cuando esos puestos requieren características particulares. Por consiguiente, saber cómo reducir el índice de fracaso en procesos de búsquedas ejecutivas usando **cazadores de talentos** tendrá impactos positivos en las organizaciones (p. 17).

Headhunting

Definition:

Method of selecting people based upon the realization of a research regarding the best professionals in the market that have similar positions than the one the organization, that accomplishes the research, wants to occupy. The method includes a call out for the candidates to offer them participating in the selecting

Caza de talentos

Definición:

Método de selección de personas basado en una investigación acerca de los mejores profesionales del mercado que ocupan puestos similares al que se desea cubrir en la organización que lleva a cabo la búsqueda. El método incluye el llamado a candidatos para ofrecerles participar en el proceso de

process. The offer is proposed to those who already have a job and for starters, do now want to change it (Alles, 2011, p. 207).

Word in context:

According to Alles (2011):

Headhunting 2.0 is a method of selection of people that is made with technologies of 2.0 Web. The process is based on a research study about the best professionals available in the market, whom occupy similar job posts in the organization that performs the search, which usually emphasizes in companies that have a similar style in management (p. 208).

selección. La oferta se propone a aquellos que ya tienen un empleo en un principio y ahora desean cambiarlo. (Alles, 2011, p. 207).

Ejemplo contextualizado:

Según Alles (2011):

La **caza de talentos** 2.0 consiste en un método de selección de personas que se realiza con tecnologías de la Web Social (Web 2.0). El proceso se basa en una investigación sobre los mejores profesionales del mercado, que ocupan puestos similares al que se desea cubrir en la organización que lleva a cabo la búsqueda, la cual usualmente se focaliza en aquellas compañías que tienen un estilo de gestión similar a la propia (p. 208).

High potential

Definition:

Employees who have above-average talent, skills and education. They represent targets for recruitments, retention, training and development and grooming for leadership positions (Tracey, 2004, p. 310).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “The Executive Leadership Group and ABS Management Group have an active role in maximizing the value and contribution of the Executive Leadership group, and in recognizing and identifying **high potentials** to ensure good succession planning for the ABS” (2013, p. 173).*

Personas con gran potencial

Definición:

Empleados que tienen talento, habilidades y educación arriba del promedio. Representan personas meta para reclutamiento, retención, entrenamiento, desarrollo y cuidado para posiciones de liderazgo (Tracey, 2004, p. 310).

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

El grupo de liderazgo ejecutivo y el grupo administrativo ABS tienen un rol activo al maximizar el valor y contribución del grupo de liderazgo ejecutivo y reconocer e identificar **personas con gran potencial** para asegurar la correcta continuidad de planificación para ABS (2013, p. 173).

Human Resources

Definition:

The people that staff and operate an organization, such as the executives, managers, supervisors, scientists, engineers, technicians, marketing and sales personnel, administrative and clerical personnel. The HR department has the organizational function that deals with the people who manage, produce, market, and sell the products and services of an organization (Tracey, 2004, p. 322).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Clearly, however, all organizations are open systems, dependent on inputs from the outside world, such as raw materials, **human resources**, and capital, and output to the outside world that meet the market's needs for goods and services" (p. 13)*

Recurso humano

Definición:

Son las personas que proveen y operan una organización, tales como ejecutivos, gerentes, supervisores, científicos, ingenieros, técnicos, personal de mercadeo y ventas y personal administrativo. El departamento de RR. HH. tiene la función organizacional que trata con las personas que manejan, producen, mercadean y venden los productos y servicios de una organización (Tracey, 2004, p. 322).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Sin embargo, es claro que todas las organizaciones son sistemas abiertos, dependientes de aportes del mundo exterior, tales como materia prima, **recurso humano** y capital. También de aportes hacia el mundo exterior que corresponden a las necesidades del mercado para bienes y servicios (p. 13).

Job description

Definition:

A document that describes the major duties, functions and authority assigned to a position and the relationships between the position and other positions in the organization or department (Tracey, 2004, p. 366).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “You can utilize the information it provides to write **job descriptions** and job specifications that are utilized in recruitment and selection, compensation, performance appraisal, and training” (p. 67).*

Descripción del puesto

Definición:

Es un documento que describe las tareas principales, funciones y autoridades asignadas al puesto de trabajo y relaciones entre el puesto y otros puestos en la organización o departamento (Tracey, 2004, p. 366).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Usted puede utilizar la información que se brinda para escribir la **descripción del puesto** y especificaciones del puesto que son utilizadas en reclutamiento y selección, compensación, evaluación de desempeño y entrenamiento” (p. 67).

Joint venture

Definition:

Business that have been formally and closely linked to improve market share, engage in mutually supporting activities and endeavors, achieve greater efficiency, and reduce costs. They may or may not involve acquisition of subsidiaries by larger companies (Tracey, 2004, p. 371).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “A newer and rapidly growing form of inter organizational bonding comes in the form of **joint ventures**, alliances, and collaborations among firms that remain independent, yet work together on specific products to spread costs and risks” (p. 38).*

Fusión empresarial

Definición:

Empresas que han sido unidas de manera formal y cercana para mejorar su participación en el mercado, involucrase tanto en actividades de apoyo y esfuerzo y reducción de costos. Pueden o no involucrarse en la adquisición de subsidios para compañías más grandes (Tracey, 2004, p. 371).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Una forma más nueva y que logra mayor crecimiento para la vinculación de organizaciones internacionales nace con la figura de **fusión empresarial**, alianzas y colaboraciones entre empresas que siguen siendo independientes, pero que trabajan juntas en productos específicos para difundir costos y riesgos (p. 38).

Junior manager

Definition:

Managers at the lowest level of a company or organization, considered as a group (Cambridge, n.d., par. 1).

Word in context:

*According to Tracey (2004) “It is a predetermined sequence of lateral and vertical job moves for **junior** or **middle managers** designed to provide them with exposure to challenges and approaches that will prepare them for broader responsibilities” (p. 521).*

Just in time

Definition:

It refers to the practice of waiting until the last possible moment before intervening in a situation such as in conflict resolution (Tracey, 2004, .p 372).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016) One of the most

Gerente junior

Definición:

Gerentes en el rango más bajo de la compañía u organización, considerados como un grupo (Cambridge, s.f., párr. 1).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “Es una secuencia predeterminada de trabajos laterales y verticales que están disponibles para **gerentes junior** o rango medio, diseñados para exponerlos a retos y alcances que los prepararán para responsabilidades mayores” (p. 521).

Justo a tiempo

Definición:

Se refiere a esperar hasta el último momento posible antes de intervenir en una situación tal como una resolución de conflicto (Tracey, 2004, p. 372).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) Uno de los cambios más

*prominent changes affecting Training and Development is “Competitive pressures necessitating flexible courses and **just-in-time** and just-what’s needed training” (p. 102).*

prominentes que afectan al entrenamiento y desarrollo son “Presiones competitivas que requieren cursos flexibles y entrenamiento proporcionado **justo a tiempo** y justo con lo necesario” (p. 102).

Kick-off

Also: kickoff

Definition:

A term usually used in football that in business field corresponds to a meeting point or the beginning of a project. This is the first meeting held with the client regarding the project (Sullivant, 2007, p. 89).

Definición:

Término vinculado con fútbol americano que en el ámbito empresarial corresponde a una reunión de partida o el inicio de un proyecto. Esta es entonces, la primera reunión que se sostiene con el cliente, acerca del proyecto (Sullivant, 2007, p. 89).

Word in context:

*According to ProjectManagement (2016) “So how do you get a project started? Very simple, organize a project **kick-off** meeting as soon as possible to help you collect the basic project information” (How to Start a Project: On Your Marks, Get Set, Go, par. 2).*

Ejemplo contextualizado:

Según ProjectManagement (2016) “Entonces, ¿Cómo se inicia un proyecto? Es muy simple, se organiza una reunión de **patada inicial** del proyecto tan pronto como se pueda para ayudarle a recolectar la información básica del proyecto” (How

to Start a Project: On Your Marks, Get Set, Go, párr. 2)

Know-how

Definition:

It is the knowledge managers have of their “core business”; knowledge of the steps of the production process, knowledge of what happens outside their own organization (United Nations Economic Commission for Europe [UNECE]), 2013, p. 139).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “The success of organizations increasingly depends on people-embodied **know-how** the knowledge, skill and abilities imbedded in an organization’s members” (p. 2).*

Saber hacer

Definición:

Es el conocimiento que los gerentes poseen de su “actividad primordial”; así como saber los pasos en el proceso de producción y saber qué pasa afuera de su propia empresa (United Nations Economic Commission for Europe [UNECE], 2013, p. 139).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El éxito de las organizaciones depende cada vez más en la personificación del **saber hacer**, el conocimiento, capacidades y habilidades incrustadas en los miembros de la organización” (p. 2).

Knowledge management

Definition:

It is the process used to create, acquire, protect and use knowledge to advance, enhance and improve individual and organizational performance. It begins with an intensive and detailed study of the organization's culture, values, work habits and systems. It continues with the organization's mission, goals and processes (Tracey, 2004, p. 375).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) "Two strategic instruments are: strategic personnel planning and **knowledge management** (to ensure the level of knowledge, taking into account the (external) mobility of personnel)" (2013, p.16)*

Gestión del conocimiento

Definición

Es el proceso utilizado para crear, adquirir, proteger y usar conocimiento para avanzar, potenciar y mejorar desempeño individual y organizacional. Comienza con un intenso y detallado estudio de la cultura, valores, hábitos de trabajo y sistemas de la organización. Continúa con la misión, metas y procesos de la organización (Tracey, 2004, p. 375).

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) "Dos instrumentos estratégicos son: planificación de personal estratégico y **gestión del conocimiento** (para asegurar el nivel de conocimiento, tomando en cuenta la movilidad (externa) de personal" (2013, p. 16).

Mailing

Definition:

The act of sending letter, packages or electronic messages to a lot of people at one time (Cambridge Dictionary, n.d., par. 1).

Word in context:

*According to Tracey (2004) “In meeting management, a second **mailing** to attendees that includes information on program structure, identifies key speakers, and provides details of conference activities and registration forms” (p. 529).*

Management

Definition:

It is the process of doing the right things. It is mostly concerned with planning and control, allocating resources, and solving problems. It has five functions: planning, organizing, staffing, directing and controlling. It makes use of reason and logic; it is objective (Tracey, 2004, p. 403).

Envío

Definición:

Es el acto de enviar cartas, paquetes o mensajes electrónicos a varias personas al mismo tiempo (Cambridge Dictionary, s.f., párr. 1).

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “En reuniones administrativas, el segundo **envío de correos** a los invitados que incluye información de la estructuración del programa, identifica a los expositores clave y brinda detalles de actividades de la conferencia y formularios de registro” (p. 529).

Gerencia, Administración, Administrar

Definición:

Es el proceso de hacer las cosas correctamente. Más que todo se ocupa de planificación, control, asignación de recursos y resolución de problemas. Posee cinco funciones: planificación, organización, dotación de personal, dirigir y controlar. Hace uso de razón y

lógica, es objetivo (Tracey, 2004, p. 403).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “**Management** has become an increasingly complex and demanding job for many reasons, including foreign competition, new technology, expanding scientific information, and rapid change” (p. 3).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “**Administrar** se ha vuelto un trabajo cada vez más complejo y demandante por varias razones, incluyendo competencia extranjera, nuevas tecnologías, expansión de información científica y un crecimiento rápido” (p. 3).

Manager

Definition:

His or her role is to make the most of the resources allotted to his or her organization, including the potential in the unit (Tracey, 2004, p. 405).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Therefore, organizations frequently ask human resource **managers** for assistance in making strategic business decisions and in matching the distinctive competencies*

Gerente

Definición:

Su rol es hacer lo mejor posible con los recursos asignados a su organización, incluyendo el potencial en su área (Tracey, 2004, p. 405).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Por lo tanto, las organizaciones frecuentemente piden a los **gerentes** de recursos humanos su ayuda para tomar decisiones estratégicas financieras y en hacer cazar las distintas competencias de los recursos

of the firm's human resources to the mission of the organization" (p. 3).

humanos de la empresa con la misión de la empresa" (p. 3).

Marketing

Mercadeo

Definition:

Definición:

Is the process of finding out what people need or want and then getting it to them or identifying the people who need what you have and making sure that they know they need it and then getting it to them. It is also long-range promotion of goods or services remote from the point of sale (Tracey, 2004, p. 408).

Es el proceso de encontrar lo que las personas quieren o necesitan para luego dárselos o identificar a las personas que quieren lo que otro tiene y asegurarse que sepan que lo necesitan y luego dárselos. También es en sí una promoción a gran escala de bienes y servicios lejana al punto de venta (Tracey, 2004, p. 408).

Word in context:

Ejemplo contextualizado:

*According to Human Resource Management (2016) "It is not uncommon for these organizations to centralize major functions, such as human resources, **marketing**, and production, in a single location (typically corporate headquarters) that serves as the firm's command center". (p. 35).*

Según Human Resource Management (2016) "No es inusual para estas organizaciones centralizar las funciones principales, tales como recursos humanos, **mercadeo** y producción, en un mismo lugar (usualmente en oficinas corporativas) que sirven como el centro de comando de la empresa" (p. 35).

MBA

Definition:

It stands for Master of Business Administration. This degree is now considered by many to be an important credential for a career in business, including the HR discipline (Tracey, 2004, p. 75).

Word in context:

*According to Alles (2011) “**MBA** uses the English name due to its frequent use and it is mentioned in a lot of texts, for instance, of Human Resources and development, in different languages” (p. 265).*

Maestría en Administración de Negocios

Definición:

Este título es considerado hoy en día por muchos como una credencial importante para la carrera de administración, incluyendo la disciplina de RR. HH. (Tracey, 2004, p. 75).

Ejemplo contextualizado:

Según Alles (2011) “La **Maestría en Administración de Negocios** utiliza denominación en inglés dado que es de uso frecuente y se menciona en varios textos, por ejemplo, de Recursos Humanos y desarrollo, en diferentes idiomas” (p. 265).

Mentoring

Definition:

It is to help and give advice to a younger or less experienced person, especially in a job or at school (Cambridge Dictionary, n.d., par. 2).

Word in context:

*According to Itika (2011) “Commitment is fostered by using various strategies including employees being nurtured through coaching, **mentoring** and the provision of lucrative reward” (p. 15).*

Mobbing

Definition:

It derives from the term mob. It is all kind of abusive behavior, (whether is a gesture, word, or behavior), that due to its repetition and systematization threatens the dignity or physical integrity of a person, putting at risk his or her job or degrading the work environment (Alles, 2011, p. 274) .

Apadrinar

Definición:

Consiste en ayudar, brindar consejos a una persona joven o con menos experiencia, especialmente en ambiente laboral o escolar (Cambridge Dictionary, s.f., párr. 2).

Ejemplo contextualizado:

Según Itika (2011) “El compromiso se fomenta usando diversos tipos de estrategias incluyendo que los empleados sean apoyados por medio de tutorías, **apadrinamiento** y la provisión de recompensas lucrativas” (p. 15).

Acoso laboral

Definición:

Deriva del término inglés *mob* que significa turba. Es toda conducta abusiva (gesto, palabra o comportamiento) que atenta por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su

empleo o degradando el ambiente de trabajo (Alles, 2011, p. 274).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*The aim was to update Istat's management on issues related to evolution of ICT in the field of organization of knowledge (web 2.0, social networking and process re-engineering within Public Administration) and to draw attention to **mobbing** and sexual harassment issues (p. 150).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

El objetivo era actualizar la gestión de Istat en problemas relacionados con la evolución de ICT en el campo de organización del conocimiento (web 2.0, contactos por la red y proceso de reingeniería dentro de la Administración Pública) y traer la atención hacia el tema de **acoso laboral** y acoso sexual (p. 150).

Networking

Definition:

It is the process of acquiring, cultivating and using a community of professionals to get advice, information, assistance, contacts and referrals. It is a means of expanding one's learning resources at little or no cost (Tracey, 2004, p. 459).

Red de contactos

Definición:

Es el proceso de adquirir, cultivar y usar una comunidad de profesionales para obtener consejos, información, asistencia, contactos y referencias. Es un medio para expandir los recursos de aprendizaje propios a ningún costo o costo reducido (Tracey, 2004, p. 459).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “0% of development needs are met through exposure with other relationships like **networking**, mentoring and coaching, or by self-help options like reading management literature or participating in seminars or conferences” (2013, p. 173).*

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “El 0% de las necesidades de desarrollo se conocen por la exposición con otras relaciones como **red de contactos**, guía laboral y tutorías u opciones de auto-ayuda como leyendo libros de administración o participando en seminarios y conferencias” (2013, p. 173).

Newsletter

Definition:

Online publications. One type of internet newsletter is sent to subscribers through e-mail, while others are published on a Web site as electronic magazines (Alles, 2011, p. 283).

Definición:

Son publicaciones en línea. Es un tipo de boletín que es enviado a suscriptores por medio de correo electrónico, mientras otros se publican en sitios web como revistas electrónicas (Alles, 2011, p. 283).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Most professional organizations have **newsletters**, annual meetings and trade publications that advertise job openings” (p. 79.)*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “La mayor parte de organizaciones profesionales tienen **boletines informativos**, juntas anuales y publicaciones comerciales que anuncian vacantes” (p. 79).

Outdoor

Definition:

Existing, happening, or done outside, rather than inside a building (Alles, 2011, p. 302).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “A trend in employee development has been the use of **outdoor** training. The primary focus of such training is to teach trainees the importance of working together, of gelling as teams” (p. 104).*

Outplacement

Definition:

Comprehensive and integrated services provided to both employees and management in connection with termination of employment. For employees it involves job-finding counseling and assistance, services may include workshops and training, access to computerized data banks of job openings, résumé preparation, etc. For management it involves providing advice and assistance

Exterior

Definición:

Que existe, pasa o sucede afuera en lugar de adentro de un edificio (Alles, 2011, p. 302).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Una tendencia en desarrollo del empleado ha sido el uso de entrenamiento en **exteriores**. El foco primario de dicho entrenamiento es la importancia de trabajar juntos, de desarrollarse como equipos” (p. 104).

Reubicación

Definición:

Servicios completos e integrados que se proveen tanto a empleados como a la administración en conjunto al terminar un empleo. Para los empleados involucra asesoramiento y apoyo para buscar nuevo trabajo, los servicios pueden incluir talleres y entrenamiento, acceso a bancos de datos computarizados de vacantes, preparación de currículum, etc. Para la

in planning and administering the termination process (Tracey, 2004, p. 489).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “The most common **outplacement** services provided to separate employees are emotional support and job-search assistance” (p. 179).*

administración, involucra proveer consejos y ayuda para planificar y administrar el proceso de terminación del empleo (Tracey, 2004, p. 489).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Los servicios más comunes de **reubicación** brindados a empleados individualmente, son de apoyo emocional y de asistencia para encontrar trabajo” (p. 179).

Outsourcing

Definition:

It is the practice of hiring outside consultants, trainers, vendors rather than employing full-time personnel. It is a strategy for freeing management to concentrate on critical functions and activities by transferring routine and repetitive tasks and to reduce costs (Tracey,2004, p. 490).

Tercerización

Definición:

Es la práctica de contratar consultores, entrenadores o vendedores externos en lugar de personal empleado a tiempo completo. Es una estrategia para liberar la carga de trabajo de la administración y así concentrarse en funciones importantes y actividades, al delegar tareas rutinarias y repetitivas; así también para reducir costos (Tracey,2004, p. 490).

Word in context:

According to Human Resource Management (2016):

*Some organizational challenges include the need for a competitive position and flexibility, the problems of downsizing and organizational restructuring, the use of self-managed work teams, the rise of small businesses, the need to create a strong organizational culture, the role of technology, and the rise of **outsourcing** (p. 34).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Algunos retos organizacionales incluyen: la necesidad de tener una posición competitiva y flexible, los problemas de reorganización y reestructuración organizacional, la formación de equipos de trabajo autónomos, el crecimiento de pequeñas empresas, la necesidad de crear una fuerte cultura organizacional, el rol de la tecnología y el crecimiento de la **tercerización** (p. 34).

Part-time

Definition:

It is an alternative staffing option. It involves hiring people to work less than a regular 40-hour work week on a continuing basis. Such employees may be on the company payroll or assigned through a temporary service (Alles, 2011, p. 303).

A medio tiempo

Definición:

Es una opción alternativa de dotación de personal. Se trata de contratar personas para trabajar menos de 40 horas por semana de manera continua. Dichos empleados pueden estar en la planilla de la empresa o asignados por servicios temporales (Alles, 2011, p. 303).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Membership in teams is based on expertise in areas that are necessary for task accomplishment. The shamrock team combines a core of permanent members with **part-time** members and outside subcontractors” (p. 24).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “La pertenencia a un equipo está basada en la experiencia que se tiene en las áreas necesarias para el cumplimiento de tareas. El equipo tipo trébol combina un núcleo de miembros permanentes, miembros a **medio tiempo** y sub contratistas externos” (p. 24).

Payroll

Definition:

A list of the people employed by a company showing how much each one earns (Tracey, 2004, p. 488).

Planilla

Definición:

Es una lista de personas empleadas por una empresa que muestra cuánto gana cada uno (Tracey, 2004, p. 488).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “The collection of information on aspects of work life as diverse as salary and **payroll**, compensation, leave, accidents, superannuating and employee benefits has always been part of the human resource manager’s function” (p. 63).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Recolectar toda la información acerca de aspectos de la vida laboral tan diversos como salario, **planilla**, compensaciones, permisos, accidentes, jubilación y beneficios del empleado siempre han sido parte de la función del gerente de recursos humanos” (p. 63).

Performance

Definition:

Outputs results and their outcomes obtained from processes, products, services and activities that can be measured and evaluated in terms of organizational goals and objectives (Tracey, 2004, p. 508).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "This kind of team has control over its work pace, determination of work assignments, etc. Fully self-managed work teams even select their own members and evaluate **performance**" (p. 24).*

Desempeño

Definición:

Consiste en alcanzar resultados y sus consecuencias obtenidas de procesos, productos, servicios y actividades que pueden ser medidas y evaluadas en parámetros; como metas y objetivos organizacionales (Tracey, 2004, p. 508).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) "Este tipo de equipo tiene el control sobre su ritmo de trabajo, determinación para tareas, etc. Los equipos de trabajo totalmente independientes incluso seleccionan sus propios miembros y evalúan su **desempeño**" (p. 24).

Rating

Definition:

The process of evaluating the attributes or characteristics of objects, processes or products or the traits or performance of people through observation and judgment. They may be adjectival or numerical (Tracey, 2004, p. 562).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “One of the common HR function is to make “Comparisons between employees, groups or supervisors **ratings**” (p. 66).*

Senior management

Definition:

Managers at the highest level of a company or organization, considered as a group (Cambridge Dictionary, n.d., par. 2).

Clasificación

Definición:

Es el proceso de evaluar los atributos o características de objetos, procesos o productos o los rasgos o desempeño de personas por medio de observación y juicios. Pueden ser nominales o numéricas (Tracey, 2004, p. 562).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Una de las funciones de RR.HH. más comunes es hacer: “comparaciones entre empleados, grupos o **clasificaciones** de supervisores” (p. 66).

Gerencia

Definición:

Son los gerentes en el nivel más alto de la empresa u organización, considerado como un grupo (Cambridge Dictionary, s.f., párr. 2).

Word in context:

*According Human Resource Management (2016) "Prior to mid-1980s, new employee orientation operated, if at all, without any output from the company's executive management. But that began to change, due in part to management consultants advocating that **senior management** become more accessible to employees" (p. 94).*

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Antes de la década de los 80, el proceso de orientación para empleados nuevos, si es que había, operaba sin ningún resultado de la dirección ejecutiva de la empresa. Eso empezó a cambiar, en parte debido a los consultores de la administración, quienes propusieron que la **gerencia** se volviera más accesible para los empleados (p. 94).

Server

Definition:

A system that stores computer files and runs applications for networks of personal computers called clients. Gives workstations access to shared resources, such as printers and sets of files (Tracey, 2004, p. 611).

Servidor

Definición:

Es un sistema que almacena archivos de computadora y opera aplicaciones para redes de computadoras personales llamados clientes. Brinda acceso a estaciones de trabajo a recursos compartidos, tales como impresoras y series de ficheros (Tracey, 2004, p. 611).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “The agency’s Administration department is responsible for the practical arrangements of the inquiry. The inquiry is located on an external **server** and it can be answered for a fortnight” (2013, p. 253).*

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): “El departamento de administración de la agencia es responsable por las disposiciones prácticas de la encuesta. La encuesta se encuentra en un **servidor** externo y puede ser respondida quincenalmente” (2013, p. 253).

Spin-off

Definition:

A product that develops from another more important product (Cambridge Dictionary, n.d., par. 2).

Derivado

Definición:

Es un producto que se desarrolla de otro producto más importante (Cambridge Dictionary, s.f., par. 2).

Word in context:

*According to Tracey (2004) “The complexity theory is “A **spin-off** from chaos theory. Postulates that, in complex organizations such as businesses, simple agents obeying simple rules can interact to create elaborate and unexpected behavior and positive results” (p. 123).*

Ejemplo contextualizado:

Según Tracey (2004) “La teoría de la complejidad es: “**derivada** de la teoría del caos. Postula que en organizaciones complejas tales como negocios, los agentes individuales que obedecen reglas simples pueden interactuar para crear comportamientos elaborados e inesperados y resultados positivos” (p. 123).

Staff

Definition:

This term is used to name functions and/or areas which are fundamental for the accomplishment of the organization's goal but do not form part of the principal objective of it. For example in an industrial organization: Information and HR areas. Staff functions can be done under outsourcing method (Alles, 2011, p. 378).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "HR hiring process involves the activities that are required to make the workforce or **staff** available to fill and keep filled different positions in the organization" (p. 73).*

Personal

Definición:

Este término se utiliza para designar a las funciones y/o áreas que son fundamentales para el cumplimiento del objetivo de la organización, pero no forman parte del objetivo central de la misma. Por ejemplo, en una organización industrial, las áreas de sistemas y RR.HH. Las funciones de dotación de personal pueden ser llevadas a cabo bajo la modalidad de tercerización (Alles, 2011, p. 378).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) "El proceso de contratación de recursos humanos involucra las actividades que son requeridas para hacer que el total de trabajadores o el **personal** disponible ocupe y mantenga distintos puestos en la organización" (p. 73).

Staffing

Definition:

It is the managerial function concerned with the acquisition; recruitment, screening and selection, orientation, and induction, training, assignment, compensation, development, promotion, and retirement or termination of personnel (Tracey, 2004, p. 650).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Whenever **staffing** function is performed at the international level or across the national boundaries beside internal environment of organization polices of the host country regarding employment also influence the recruitment process” (p. 75).*

Dotación de personal

Definición:

Es la función administrativa relacionada con la adquisición, reclutamiento, análisis y selección, orientación e inducción, entrenamiento, asignación, compensación, desarrollo, promoción y retiro o despido del personal (Tracey, 2004, p. 650).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016):

Siempre que la función de **dotación de personal** se lleva a cabo a nivel internacional o a lo largo de territorio nacional, junto al ámbito interno de las políticas de la organización del país anfitrión en materia de empleos, también influye en ella, el proceso de reclutamiento (p. 75).

Stakeholders

Definition:

It is an individual who has a stake in or an effect on a business, such as a customer, client, dealer, franchisee, contractor, shareholder, trustee, partner, employee or supplier (Tracey, 2004, p. 634).

This term must not be confused with “shareholders”.

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Strategic management role is used to link the firm’s HR policies and practices to the broader, longer-term needs of the firm and its **stakeholders**” (p. 198).*

Depositarios

Definición:

Es un individuo que posee un interés en un negocio o posee un efecto en él, tal como un cliente, distribuidor, concesionario, contratista, accionista, fideicomisario, socio, empleado o proveedor (Tracey, 2004, p. 634).

Este término no debe confundirse con “accionistas”.

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El rol de administración estratégica es utilizado para vincular las políticas y prácticas de RR. HH. de la empresa con las necesidades más grandes y a largo plazo de la misma y de sus **depositarios**” (p. 198).

Status

Definition:

Indicates a prestige that comes from belonging to a particular group (Human Resource Management, 2016, p. 21).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “Some important motivators for teaching are commitment and obligation to the organisation, **status** and financial incentives” (p. 90).*

Status quo

Definition:

It is the present situation or condition (Cambridge Dictionary, n.d., par.2).

Word in context:

According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

In 2007, 2008 and 2010 personnel planning rounds were conducted with a proactive human resources planning model according to which the statistics departments make an annual

Estatus

Definición:

Indica el prestigio que surge por pertenecer a un grupo particular (Human Resource Management, 2016, p. 21).

Ejemplo contextualizado:

*Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “Algunos incentivos importantes de la enseñanza son: compromiso y obligación hacia la organización, **estatus** e incentivos financieros” (p. 90).*

Situación actual

Definición:

Es la situación o condición presente (Cambridge Dictionary, s.f., par.2).

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE):

En 2007, 2008 y 2010 las rondas de planificación del personal fueron conducidas con un modelo de planificación proactivo de Recursos Humanos por medio del

*assessment of the present **status quo** of their competence, the kind of competence they will need in future, and their out-coming areas of competence deficiency. (2013, p. 32).*

cual, los departamentos de estadística realizan una evaluación anual de la **situación actual** de su competencia, el tipo de competencia que necesitarán en el futuro y sus resultados en las áreas deficientes (2013, p. 32).

Target

Definition:

Group of people, marked and delimited or consumers whom represent the objective market, to which is directed the firm, product or service (AméricaEconomía, 2016, par. 7).

Word in context:

*According to HRM (2016) “The focus strategy relies on both a low-cost position and differentiation, with the objective of serving a narrow **target** market better than other firms” (p. 197).*

Mercado objetivo

Definición:

Se refiere al grupo de personas, claro y delimitado, o consumidores quienes representan el grupo objetivo, al que se dirige una empresa, producto o servicio (AméricaEconomía, 2016, párr. 7).

Ejemplo contextualizado:

Según HRM (2016) “La estrategia central depende tanto de un posicionamiento a bajo costo y diferenciación de otros mercados, con el propósito de servir a un estrecho **mercado objetivo**, mejor que otras empresas” (p. 197).

Team building

Definition:

It is a strategy for helping a work group improve its unity or purpose and functioning by learning to identify, analyze and solve its own problems. The basic strategy is group discussion, centering on encouraging members to listen attentively and express their ideas openly. Content typically includes communication and coordination, motivation and morale, conflict resolution, training and development of subordinates, decision making and designing and implementing controls (Tracey, 2004, p. 658).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “In **team building**, organizations apply the principles of group dynamics to select complementary members, support more cohesion, manage stages of group development, and establish constructive norms that foster high performance” (p. 200).*

Fomentar espíritu de grupo

Definición:

Es una estrategia para ayudar a un equipo de trabajo a ser más unido o a cumplir su propósito y funcionamiento, aprendiendo a identificar, analizar y resolver sus propios problemas. La estrategia básica es discusión grupal, enfocándose en alentar a los miembros a escuchar atentamente y expresar sus ideas abiertamente. El contenido incluye usualmente: comunicación y coordinación, motivación y moral, resolución de conflictos, entrenamiento y desarrollo de subordinados, toma de decisiones y el diseño e implementación de controles (Tracey, 2004, p. 658).

Ejemplo contextualizado:

Según *Human Resource Management* (2016) “Al **fomentar el espíritu de grupo**, las organizaciones aplican los principios de dinámicas grupales para seleccionar miembros complementarios, mostrar más cohesión, gestionar el desarrollo de las etapas de desarrollo grupal y

establecer normas constructivas que fomentan un alto desempeño” (p. 200).

Teamwork

Definition:

It is the combined actions of a group of people working together effectively to achieve a specific goal (Cambridge Dictionary, n.d., par 6).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Training specialists can conduct exercises that allow employees to experience the satisfaction that **teamwork** can provide” (p. 26).*

Trabajo en equipo

Definición:

Son las acciones combinadas de un grupo de personas que trabajan en conjunto, que toman eficazmente, para alcanzar una meta determinada (Cambridge Dictionary, s.f., párr. 6).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “Los especialistas en entrenamiento pueden dirigir ejercicios que permiten a los empleados experimentar la satisfacción que puede proveer el **trabajo en equipo**” (p. 26).

Test

Definition:

Instrument used to measure such things as general mental ability (intelligence or scholastic aptitude), specific mental abilities (deductive, inductive and spatial reasoning), specific information, job knowledge, trade knowledge, mechanical aptitude and psychomotor skills, cognitive skills, linguistic aptitude, supervisory and managerial abilities, interests, personality and temperament.

They are a means of observing and describing how people perform in a specific controlled situation (Tracey, 2004, p. 666).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) "Organizations can also use web sites and internet sources to recruit people, application submission **test** and interview and other recruitment and selection activities can be performed online" (p. 79).*

Prueba

Definición:

Instrumento utilizado para medir cosas generales como: capacidad mental (inteligencia y aptitud escolar), habilidades mentales específicas (razonamiento deductivo, inductivo y espacial), información específica, conocimiento laboral, comercial, aptitud mecánica y habilidades psicomotoras, habilidades cognitivas, aptitud lingüística, capacidad de supervisión y gestión, intereses, personalidad y temperamento.

Son un medio para observar y describir cómo se desempeñan las personas en una situación específica controlada (Tracey, 2004, p. 666).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) "Las organizaciones también pueden usar sitios web y recursos en internet para reclutar personas, aplicar **pruebas** y entrevistas para enviar y se pueden llevar a cabo otros tipos de actividades de reclutamiento y selección en línea" (p. 79).

Win-win

Definition:

It is having a benefit for everyone that is involved or a benefit for one person or group no matter what the result is (Cambridge Dictionary, n.d., par 7).

Word in context:

*According to Human Resource Management (2016) “Trusting collaboration is a **win-win** strategy most appropriate when both the substantive task outcome and the relationship outcome are important” (p. 167).*

Workaholic

Definition:

Describe people who work harder, longer and smarter than others. They are people who have an overwhelming need to keep active doing productive work. They spend more time on their jobs than is require, and they often give up important family, social and recreational activities. They are not depressed and typically are physically

Ganar-ganar

Definición:

Es obtener un beneficio para todos los involucrados o un beneficio para una persona o grupo sin importar los resultados (Cambridge Dictionary, s.f., párrf. 7).

Ejemplo contextualizado:

Según Human Resource Management (2016) “El hacer colaboraciones de confianza es una estrategia **ganar-ganar** muy apropiada cuando tanto el resultado de la tarea sustancial como el resultado de la relación son importantes” (p. 167).

Adicto al trabajo

Definición:

Describe a las personas que trabajan más duro, por más tiempo y mejor que otros. Son personas que tienen una necesidad enorme de continuar estando activos haciendo un trabajo productivo. Pasan más tiempo en sus trabajos de lo requerido y a menudo dejan importantes actividades

healthy and are often regarded as top performers. In its worst sense, they are people who can cause problems in organizations by their refusal to delegate or arrogance (Tracey, 2004, p. 729).

familiares, sociales o de recreación. No son depresivos y usualmente tienen buena salud física y son reconocidos como los mejores empleados. En su peor sentido, son personas que pueden causar problemas en las empresas por negarse a delegar actividades o por su arrogancia (Tracey, 2004, p. 729).

Word in context:

*According to Alles (2011) “The term **workaholic** generally has a negative connotation. However, sometimes is used to express a strong motivation for a profession” (p. 400).*

Ejemplo contextualizado:

De acuerdo a Alles (2011) “El término **adicto al trabajo** generalmente tiene una connotación negativa. Sin embargo, en ocasiones se utiliza para expresar una fuerte motivación en una profesión” (p. 400).

Workshop

Taller

Definition:

A meeting or conference, at which a group of people, under the leadership of an instructor or facilitator, intensively studies, discusses and applies principles, procedures and processes (Tracey, 2004, p. 734).

Definición:

Es una reunión o conferencia, en la cual un grupo de personas, bajo la dirección de un instructor o facilitador, estudian intensamente, discuten y aplican principios, procesos y procedimientos (Tracey, 2004, p. 734).

Word in context:

*According to United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “For example, seminars are a useful way of giving a lot of information to a large audience, while smaller **workshops** allow people e.g. to practise problem solving” (2013, p. 76).*

Ejemplo contextualizado:

Según United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) “Por ejemplo, los seminarios son una manera útil de brindarle mucha información a una gran audiencia, mientras que los **talleres** pequeños permiten a las personas, por ejemplo, practicar resolución de conflictos” (2013, p. 76).

Yes-yes

Definition:

This term is used a synonym for “win-win”. It is a method of negotiation largely known that began its development in Harvard (Maristany, 2011, p. 32).

Definición:

Es un método de negociación, ampliamente conocido que inició a desarrollarse en Harvard (Maristany, 2011, p. 32).

Word in context:

*According to Maristany (2011) “The negotiation in working relations aims the same principles than negotiating in general. In this sense, knowing the **yes-yes** (win-win) technique and its harsh ways is basic for a negotiator” (p. 166).*

Ejemplo contextualizado:

Según Maristany (2011) “La negociación en relaciones laborales responde a los mismos principios que la negociación en general. En este sentido, conocer la técnica de **ganar-ganar** y las distintas direcciones que pueda tomar, es básico para todo negociador” (p. 166).

CONCLUSIONES

1. Las publicaciones de textos de índole lingüística, como este manual, poseen características principales como: legibilidad, flexibilidad y practicidad para el lector ya que ese es su fin último, servir como guía. Asimismo, el manual está dirigido a un público meta por lo que debe estar especializado en un área del conocimiento, en este caso en terminología bilingüe.
2. Tal y como muchos procesos de traducción existentes en literatura variada lo indican, uno de los primeros pasos previos a traducir es hacer un glosario de términos del texto en cuestión. La disciplina de la terminología es esencial en esta práctica lingüística y siempre irá de la mano con la práctica traductora. A pesar de que la práctica traductora es antigua, hoy día, la traducción técnica ha cobrado auge debido a la creciente globalización y en distintos sectores, con frecuencia se necesita de traducciones fieles y precisas en textos cuyo tema central es alguna de las ramas técnicas de la ciencia.
3. El área de Recursos Humanos, desde un punto de vista organizacional, cumple funciones clave dentro de toda empresa, ya que es la encargada de las *personas* que laboran en ella, del capital humano. De manera general, esta área busca alcanzar los objetivos, visión, misión y actividades específicas de la empresa u organización en cuestión y que se desarrollen con el nivel de conflicto más bajo posible.
4. Es común que se confundan términos del área de Recursos Humanos con términos de negocios, comercio o de administración. Esto se debe a que RR.HH. trabaja con todas esas áreas dentro de la empresa. Por otra parte, la cantidad de anglicismos que se utilizan hoy en día al hablar idioma español, en materia de Recursos Humanos, es amplia y cada vez está más normalizada dicha práctica. Es por ello que este manual brinda propuestas de traducción para solventar esta problemática y a su vez busca enriquecer el léxico en español en esta área técnica.

RECOMENDACIONES

Con base en esta investigación se recomienda lo siguiente:

1. Investigar a profundidad para así generar textos de índole lingüística que cumplan un propósito específico y por dicha condición se conviertan en especializados.
2. Buscar diversas fuentes de información y compendios terminológicos que aseguren que la calidad de los glosarios sea la adecuada y así traducir cualquier tipo de texto (en especial textos técnicos) de la manera más fiel y precisa posible. Esto con el fin de que la práctica traductora se sistematice y los traductores en Guatemala y los estudiantes de la Escuela de Ciencias Lingüísticas conozcan a profundidad la disciplina de la terminología, su importancia en la praxis y su cercanía a la traducción. Así como profundizar en la importancia de localizar el contexto y significados de palabras y frases que acaten a la traducción técnica.
3. Investigar más y conocer a profundidad las funciones que el área de Recursos Humanos ejecuta para tener un panorama más amplio del funcionamiento general de las empresas y así entender la importancia de dicha área.
4. Consultar bancos terminológicos, literatura en inglés y español, diccionarios bilingües relacionados a psicología industrial o al área de Recursos Humanos que tienen como característica ser especializados, para que, al seleccionar términos o sus equivalentes, se comprenda el significado del término respecto al ámbito que pertenece y se localice su contexto particular.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Argentina: Granica
- AméricaEconomía. (2016). *Los 12 anglicismos más usados por los hispanohablantes en el trabajo*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-12-anglicismos-mas-usados-por-los-hispanohablantes-en-el-trabajo>
- Arroyo, L. (2017). *Lingüística de errores con fines computacionales* (Tesis de doctorado). Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Recuperado de https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/54063/2/071118_00000_0000.pdf
- Ayala, F. (1965). *Problemas de la traducción*. Madrid: Taurus ediciones
- Baldó, C. (2015). *The Client-Headhunter –Candidate Relationship from The Agency Theory Perspective*. Recuperado de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2356/baldo-ortiz-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barri, A. (2009). Terminología de la danza académica: La importancia de denominarse «plié». *Synergies Espagne*, (2), 181-189. Recuperado de <https://gerflint.fr/Base/Espagne2/barri.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2008). *Administración de recursos* (17.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Cabezas, M. (2018). *La tecnología al servicio de los traductores: La traducción asistida por ordenador*. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/la-tecnologia-al-servicio-los-traductores-la-traduccion-asistida-ordenador/>
- Cabré, M. T. (2000). El traductor y la terminología: Necesidad y compromiso. *Panace@*, 1(2), 2-3.
- Cambridge. (s.f.). En Cambridge Dictionary. Recuperado de <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/junior-management>
- Carreto, J. (2007). *Manuales administrativos* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://uproadmon.blogspot.com/2007/03/manuales-administrativos.html>
- Chávez, J. (2011). *Elaboración de proyectos de investigación, cuantitativa y cualitativa*. Guatemala: Módulos de autoaprendizaje.

- Collins. (s.f.). Expertise. En *Collins Diccionario de Inglés Online* (13.^a ed.). Recuperado de <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/expertise>
- Danza Ballet®. (Trad.). (2006). Diccionario de Danza Ballet® I. Recuperado de <https://www.danzaballet.com/diccionario-de-ballet-2/>
- Duhalt, M. (1977). *Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades.
- Executive Board of the United Nations Development Programme and of the United Nations Population Fund. (2007). United Nations Population Fund. UNFPA Accountability Framework, Report of the Executive Director. Recuperado de [https://www.unfpa.org/sites/default/files/admin-resource/PD_UNFPA%20Accountability%20Framework%20\(2007\).pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/admin-resource/PD_UNFPA%20Accountability%20Framework%20(2007).pdf)
- EY. (2014). The DNA of the COO: Time to claim the spotlight. Recuperado de <http://www.agileleanhouse.com/lib/AgileLeanLibrary/Organizations/EY/DNA%20of%20the%20COO.pdf>
- Fernández, F. (1994). *El arte del protocolo, manual práctico*. Madrid: Temas de hoy.
- González, A. (2010). *Instructivo para la elaboración de un manual técnico*. La Habana, Cuba. Recuperado de: <https://www.coursehero.com/file/37818047/Guia-Manual-Tecnico-Distribuidopdf/>
- Howe, J. (2008). *Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business*. Estados Unidos: Three Rivers.
- Human Resource Management. (2016). Virtual University of Pakistan. Recuperado de http://www.pc-freak.net/files/Human_Resource_Management.pdf
- Ibáñez, M. (2016). La traducción científico-técnica. Segunda mitad del siglo XVIII - Primera mitad del Siglo XIX [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=mJvTDtaG5v8>
- Itika, J. S. (2011). *Fundamentals of human resource management*. African Studies Centre. Ipskamp Drukkers, Enschede: University of Groningen.

- Larousse. (1995). Manual. En *Diccionario Enciclopédico Larousse* (2.^a ed.). Buenos Aires: Ediciones Larousse Argentina.
- Lexico. (2020). Lexico powered by Oxford. Recuperado de <https://en.oxforddictionaries.com/definition/freelance>
- Maristany, J. (2011). *Tratado de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://docplayer.es/20424620-Tratado-de-recursos-humanos-jaime-maristany.html>
- Medina, J. (2004). *El anglicismo en el español actual*. Madrid: Cuadernos de Lengua Española.
- Pieczyark, C. (2007). *The use of employer branding to attract high quality candidates*. Recuperado de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96537/Pieczyark_Cyrielle.pdf?sequence=1
- ProjectManagement. (2016). *How to Start a Project: On Your Marks, Get Set, Go*. Recuperado de <https://project-management.com/how-to-start-a-project-on-your-marks-get-set-go/>
- Real Academia Española (RAE). (2019). Glosador. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/glosador?m=form>
- Rodriguez, J. (2002). *Estudio de sistemas y procedimientos administrativos*. México: Thomson.
- Rodriguez, J. A. (2014). *El traductor en el siglo XXI* [Diapositivas de Prezi]. Recuperado de <https://prezi.com/um1qwvo-tdva/el-traductor-en-siglo-xxi/>
- Roldán, R. (2003). *Curso de relaciones humanas*. Guatemala: Pro-Pem
- Sager, J. (1993). *Curso práctico sobre el procesamiento de la terminología*. Madrid: Pirámide.
- Sánchez, H. (2015). Préstamos lingüísticos de la lengua española actual: Italianismos, latinismos, arabismos, anglicismos y galicismos. *International Journal of Language and Linguistics*, 2(1), 41-53. Recuperado de http://ijllnet.com/journals/Vol_2_No_1_March_2015/5.pdf

- Siglo21. (2017). Los sindicatos del Estado en Guatemala. Recuperado de <http://elsiglo.com.gt/2017/01/16/los-sindicatos-del-en-guatemala/>
- Sullivant, J. (2007). *Strategies for Protecting National Critical Infrastructure Assets: A Focus on Problem-Solving*. Recuperado de https://books.google.com.gt/books?id=0_6t1nRPDi4C&pg=PA89&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Taillefer, L. (2006). *Traductografía y traductología en lengua inglesa*. Málaga: Ediciones del Grupo de Investigación Traductología, Facultad de Filosofía y Letras.
- Tracey, W. (2004). *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers and practitioners* (3.^a ed.). Florida, Boca Ratón: CRS Press.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2013). *Human Resources, Management and Training*. Recuperado de https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/HRMT_w_cover_resized.pdf
- Universidad pedagógica de Buenos Aires. (2011). *Manual de estilo*. Recuperado de <https://issuu.com/deliahernandez4/docs/manual-de-estilo-periodistico>
- Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11.^a ed.). México: Pearson Educación
- Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* (7.^a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Wuthnow, R. (2010). *After the Baby Boomers: How twenty- and thirty-somethings are shaping the future of American religion*. Nueva Jersey: Princeton University Press.
- Yuang, F., Liang, J., & Xue, Z. (2014). *Crowdsourcing: Today and tomorrow*. Recuperado de https://web.wpi.edu/Pubs/E-project/Available/E-project-050614-220853/unrestricted/Crowdsourcing_Today_Tomorrow.pdf