

**El léxico de la gestión
de recursos humanos: análisis comparativo
del uso de los anglicismos en español
y eslovaco**

KATARÍNA KLIMENTOVÁ
(Nitra)

**THE SPECIALIZED VOCABULARY OF HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT: THE COMPARATIVE
ANALYSIS OF THE USE OF ANGLICISMS
IN SPANISH AND SLOVAK**

Terminology plays an important role in the enrichment of the vocabulary of a particular language. There are various ways of enriching terminology which are characterized by different levels of productivity and importance. New terms are created by means of word-formation processes such as derivation, composition, forming neologisms, and borrowing words from other languages, particularly English. The aim of the article is to give a brief explanation of human resource management as a concept and to present the result of the initial analysis of the use of Anglicisms in the Spanish and Slovak terminology in this field.

KEYWORDS: specialized vocabulary, enrichment of specialized vocabulary, anglicisms, comparative analysis, Human resource management

PALABRAS CLAVE: léxico especializado, enriquecimiento del léxico especializado, anglicismos, análisis comparativo, gestión de recursos humanos

INTRODUCCIÓN

El léxico es la parte de la lengua que cambia muy rápidamente. Aparecen nuevas palabras sin cesar y, al contrario, otras caen en desuso o totalmente desaparecen. En general, surgen muchas más palabras nuevas en una lengua que las que desaparecen. Es un proceso natural relacionado, sobre todo, con los avances en diferentes áreas de ciencia, tecnología y producción. Gracias al desarrollo continuo surgen nuevos conceptos y la necesidad de designar y expresarlos precisamente. Por este motivo se forman nuevas palabras – términos.

La terminología desempeña un papel muy importante en el enriquecimiento del léxico de una lengua determinada. Cada lengua dispone de diferentes procedimientos para la formación del léxico especializado. Hay dos maneras fundamentales de cómo surgen los términos. Por un lado, se utiliza material de la lengua misma. En este caso el material puede sufrir algún cambio de su forma (procesos morfológicos) o se puede utilizar sin ningún cambio (procesos semánticos). Por otro lado, se incorporan palabras de otras lenguas, los llamados préstamos. El uso de los préstamos va creciendo a enorme velocidad. El número de las realidades extralingüísticas sigue subiendo cada día y una lengua no siempre cuenta con todos los recursos léxicos para denominarlas precisamente. Sin embargo, las palabras se toman de otras lenguas también por comodidad ya que es mucho más sencillo adoptar la nueva realidad junto con el nombre extranjero que formar nuevas palabras autóctonas.

En la actualidad el préstamo más influyente y utilizado es el anglicismo. Su influencia se puede notar casi en todos los ámbitos de la actividad humana. Uno de ellos es la Gestión de Recursos Humanos que se ha convertido en el núcleo de la gestión empresarial. Nuestro objetivo es introducir brevemente el concepto de la Gestión de Recursos Humanos y presentar los primeros resultados del análisis

inicial básico del uso de los anglicismos en el léxico especializado de la Gestión de Recursos Humanos en español y eslovaco.

1. EL CONCEPTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (GRH)

En general, *los recursos humanos (RRHH)* se pueden definir como el conjunto de empleados o colaboradores que se encuentran trabajando en una empresa. Como los recursos humanos son los recursos más preciados y difícilmente reemplazables que manejan otros recursos (financieros, materiales y tecnológicos) necesarios para el funcionamiento de una empresa, la Gestión de Recursos Humanos se considera el núcleo y el área más importante de la gestión empresarial.

Escat Cortés (2007: 1) presenta una explicación detallada del concepto de la GRH cuando dice que es “un conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos. Para lograr esto es necesario primero definir las políticas de personal y sus funciones sociales en relación con los objetivos de la organización (premisa estratégica); segundo definir métodos adecuados que nos permitan conservar y desarrollar a los recursos humanos (premisa operativa); y tercero, todo esto llevar a cabo a través de instrumentos administrativos, reglamentarios (premisa logística).” En otras palabras, la GRH se entiende como un medio para alcanzar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones a través del trabajo de las personas, estableciendo condiciones favorables para que éstas alcancen también sus propios objetivos. Por lo tanto, la Gestión de Recursos Humanos debe considerar tanto los objetivos individuales de su personal como los objetivos de la organización, es decir, una mezcla de crecimiento tanto para la empresa como para los empleados. Entre sus principales objetivos pertenecen:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles (RODRÍGUEZ LAGUAL, 2013: 1).

La Gestión de Recursos Humanos realiza el manejo integral en diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral. Entre sus tareas principales, destaca el proceso de selección y contratación del personal, el seguimiento y la formación permanente, la creación de canales de comunicación eficientes, la creación y mantención de un buen clima laboral. Al mismo tiempo se ocupa de motivar al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo y del proceso de bonos, incentivos, premios, ausencias, reemplazos, jubilación y despido. En ocasiones, se encarga también de la gestión de las nóminas y la relación con los representantes sindicales (significados.com)¹.

Refiriéndose a lo anteriormente mencionado podemos concluir que todos los departamentos de una empresa deben girar en torno a los RRHH para que la empresa pueda tener un buen funcionamiento y beneficios, porque una empresa depende totalmente de la gestión humana y si esta no cumple con los parámetros y perfiles de los puestos que se necesita, es muy difícil que la empresa pueda salir hacia delante.

En la literatura especializada en los RRHH se presenta una diversidad de términos para designar el concepto de la Gestión de Recursos Humanos lo que puede llevar a cabo un debate sobre si los términos corresponden a uno o más conceptos o si sirven para expresar las características específicas de un determinado concepto.

En los textos eslovacos sobre los Recursos Humanos se utilizan términos como *personálna práca*, *personalistika*, *personálna administratívna (správa)*, *personálne riadenie*, *personálny manažment*, *riadenie ľudských zdrojov* o *manažment ľudských zdrojov* (KOUBEK, 2015: 14). Por otra parte, en las publicaciones españolas, diferentes autores utilizan las siguientes denominaciones: *Dirección de Administración de Personal*, *Dirección de Relaciones Laborales*, *Dirección de Relaciones Humanas*, *Dirección de*

¹ <https://www.significados.com/recursos-humanos/> [27.09.2017].

Personas, Dirección de Personal, Dirección de Capital Humano, Dirección de Talento, Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Recursos Humanos (CASADO – SAGARDOY, 2012: 9). Aunque estos términos se utilizan muy a menudo como expresiones sinónimas, desde el punto de vista teórico no las son ya que algunos términos determinan diferentes etapas de la evolución o diferentes concepciones de los Recursos Humanos y su importancia en la jerarquía de la gestión empresarial. La Gestión de Recursos Humanos representa la concepción más moderna en la evolución de los Recursos Humanos. La Gestión de Recursos Humanos llega a ser el núcleo de la empresa, su parte más importante y al mismo tiempo la tarea más importante para todos los gerentes de una empresa u organización. Dicho de otra manera, la GRH ha pasado de gerenciar funciones administrativas a liderar la mejora de la eficiencia organizacional en términos de desarrollo de sus empleados y de una cultura capaz de soportar el cumplimiento de los objetivos de la empresa (PUCHOL, 2007: 27).

Como no hay un acuerdo en cuanto al uso de los términos mencionados, en la práctica todos los términos se refieren al mismo concepto y su uso depende de las preferencias de los autores o de las empresas, instituciones u organizaciones en las que se utiliza el léxico especializado de la mencionada área de especialidad

En el artículo vamos a utilizar el término *Gestión de Recursos Humanos*.

2. EL LÉXICO ESPECIALIZADO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En general se puede decir que cada área de la actividad humana dispone de un lenguaje especializado que se utiliza como instrumento de comunicación formal y funcional entre especialistas de una materia determinada.

El lenguaje especializado utiliza tanto las palabras del léxico general como las palabras especializadas (términos) de un determinado campo de especialidad. El conjunto de las palabras especializadas de una determinada disciplina constituye la

terminología² propia, es decir, vocabulario especializado de esta especialidad. Los términos, que son las unidades de base de la terminología, designan los conceptos propios de cada disciplina especializada.

El léxico especializado es una de las formas más importantes del enriquecimiento del léxico de una determinada lengua. Cada lengua dispone de un inventario de procedimientos y métodos del enriquecimiento del léxico especializado que se caracterizan por diferentes niveles de importancia y productividad. Nuevas denominaciones en terminología pueden surgir, por ejemplo, por medio de procesos semánticos (extensión, restricción o modificación del significado original de una palabra existente). En otros casos nuevos términos se forman por medio de los procesos morfológicos como son la derivación, composición, parasíntesis, la conversión, la formación de neologismos y abreviaturas o la sintagmación en la que diferentes componentes siguen las reglas sintácticas de una lengua determinada. Cada vez más se toman palabras de otras lenguas para denominar nuevos conceptos y realidades extralingüísticas.

La incorporación de las palabras de otras lenguas es un proceso natural del enriquecimiento del léxico de una lengua. Hoy en día el número de las palabras prestadas de otra lengua se ha multiplicado y sigue creciendo gracias al desarrollo continuo y a las novedades en varios campos científicos, técnicos, medios de comunicación, comercio, economía, etc.

Hay varias razones para tomar palabras de otras lenguas:

- nuevas necesidades expresivas - una lengua, a veces, no cuenta con todos los recursos léxicos que necesita para denominar

² El concepto de *terminología* remite a tres significados distintos: *disciplina*, *práctica* y *producta* generado por esa práctica. La terminología, en su primera acepción, se concibe como la disciplina que se ocupa de los términos. Se trata de un conjunto de premisas, argumentos y conclusiones sobre las relaciones entre los conceptos y las palabras utilizadas para representarlos y la naturaleza de esas palabras. En su segunda acepción se concibe como el conjunto de principios que rigen la recopilación de los términos. Y, en su tercera acepción, la terminología se define como el conjunto de los términos de una materia especializada (la terminología de la química, de la física o de la agricultura) y su codificación en forma de glosarios, vocabularios, diccionarios, bases de datos, tesauros, etc. (CABRÉ, 1993: 82; SAGER, 1993: 21-22). En el artículo nos referimos a su tercer significado - al conjunto de los términos de una materia especializada.

nuevas realidades extralingüísticas (inexistencia de un equivalente en la lengua receptora);

- enriquecimiento de la lengua receptora – ej. enriquecimiento de diferentes grupos sinonímicos, mayor productividad del préstamo en la formación de nuevas palabras;
- factores pragmáticos – en ocasiones, las palabras se incorporan por comodidad, demostración de exclusividad y hasta por falso prestigio (OLOŠTIAK, 2012: 1).

La palabra *préstamo* es un término de origen comercial, pero en Lingüística expresa la transferencia de elementos léxicos de una lengua a otra. Por otra parte, el término préstamo implica otra ambigüedad: su doble valor como proceso lingüístico (se toma una palabra de otra lengua, se adapta, etc.) y como elemento lingüístico (generalmente léxico). Así, Lázaro Carreter (1968) define el préstamo como “elemento lingüístico que una lengua toma de otra, bien adaptándolo en su forma primitiva, bien imitándolo y transformándolo más o menos” (citado por GÓMEZ CAPUZ, 2009: 3).

Cabe mencionar que en la literatura se presenta una variedad de términos referidos al préstamo lingüístico, tales como *préstamo*, *extranjerismo*, *calco*, *híbrido* y *préstamo semántico*. Para evitar la ambigüedad en su uso, a continuación presentamos una clasificación³ propuesta por Gómez Capuz (2009: 3-20) cuyos trabajos sobre el préstamo lingüístico constituyen, seguramente, los tratados más exhaustivos sobre la cuestión con los que cuenta hoy la lingüística española:

- *Préstamo* (préstamo adaptado) – la palabra de la lengua modelo se adapta más o menos a la estructura de la lengua receptora.
- *Extranjerismo* (préstamo no adaptado) – la voz, frase o giro que una lengua toma de otra pero su representación gráfica o su pronunciación es ajena a las convenciones de la lengua receptora.
- *Calco estructural o léxico* – la sustitución de una palabra polimorfemática o compuesto nominal de la lengua modelo (con un significado literal o descriptivo), por medio de morfemas o lexías simples ya existentes por sí solos en la lengua receptora, de

³ En esta clasificación se basa nuestro análisis comparativo del uso de los anglicismos en los textos españoles y eslovacos de la GRH.

manera que la unión de estos elementos dé lugar a una expresión polimorfemática o lexía compleja desconocida antes en esta lengua.

- **Híbridos** – constan de un préstamo (adaptado o no adaptado) y de un calco. Se importa una expresión de otra lengua, se conserva el préstamo y otra palabra en la expresión se cambia a una palabra en la propia lengua. Así se pueden producir derivados híbridos, lexías complejas híbridas o compuestos híbridos.
- **Préstamo/Calco semántico** – no se produce una nueva palabra compuesta en la lengua receptora, sino que tan sólo se alteran las funciones o significados de una palabra simple ya existente en la lengua receptora, generalmente, a través de una extensión semántica.

Hay varios tipos de préstamos lingüísticos en la lengua española y eslovaca, porque muchas culturas tuvieron gran influencia en la formación de estas lenguas. No cabe duda de que en la actualidad el préstamo más influyente y utilizado es el *anglicismo*.

El anglicismo, en nuestros días, va creciendo en intensidad y la influencia anglosajona la podemos ver en varias situaciones cotidianas. Una de las primeras oleadas de la expansión del inglés fue la colonización del Nuevo Mundo. Otro momento importante para la expansión del inglés empezó a finales del siglo XIX (colonización británica). El punto clave para el adelanto de la lengua inglesa fueron las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial. Los Estados Unidos como el ganador potente de esta guerra se establecieron en la posición de un país dominante. Es decir, a partir de 1945 aumenta la influencia americana y se hace cada vez más clara la tendencia de admirar, preferir e imitar todo lo americano (NOVOTNÁ, 2007: 9-10).

Al hablar del anglicismo hay que subrayar que no existe solamente una sola definición de este término, es decir, no hay unanimidad entre los lingüistas y cada uno tiene su propia definición y sus criterios acerca de este concepto. En las líneas sucesivas presentamos algunas definiciones de varios lingüistas y diccionarios de cierta relevancia que tratan de acercarnos el término del anglicismo.

Así pues, el Diccionario de la Real Academia Española (2014) define el anglicismo como “1. Giro o modo de hablar propio de la

lengua inglesa. 2. Vocablo o giro de esta lengua empleado en otra. 3. Empleo de vocablos o giros ingleses en distintos idiomas.” Según María Moliner (2007), el anglicismo es “palabra o expresión inglesa usada en otra lengua.” Y por último, Medina López (2004) define el anglicismo de una manera más compleja cuando dice que “[los anglicismos 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.”

Es evidente, que existen varios enfoques y se presentan diferentes consideraciones de este concepto. Para concluir, lo único que nos queda claro al hablar de la definición del anglicismo es la influencia directa o indirecta del inglés. La influencia anglosajona se ve en las estructuras léxicas, sintácticas y fónicas del otro idioma.

3. METODOLOGÍA

El objeto de nuestro estudio fue el léxico especializado de la Gestión de Recursos Humanos. Como el concepto de la GRH surgió en los Estados Unidos en los años 70 del siglo XX, nos centramos particularmente en el uso de los anglicismos en español y eslovaco en los textos de la mencionada área de especialidad. Nuestra idea era comparar su uso en español y eslovaco: si un anglicismo se incorpora solo en una o en ambas lenguas y en qué forma (si aparece como un extranjerismo, un préstamo adaptado o en forma de un calco estructural o híbrido).

El corpus, la base para nuestro análisis, consistió en los libros de texto y textos especializados en la Gestión de Recursos Humanos publicados en las editoriales españolas ESIC y Díaz de Santos (ej. *Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*; *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* y *Dirección y gestión de recursos humanos* etc.) y en las editoriales eslovacas Ekonóm y Wolters Kluwer (ej. *Riadenie ľudských zdrojov*, *Manažment II – ľudia v organizácii a organizačná kultúra* etc.). Las editoriales fueron elegidas a base de la consulta y recomendaciones de los especialistas e investigadores del

Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Universidad Complutense de Madrid y del Departameno de Gestión de la Universidad Agrícola en Nitra. Analizamos la literatura especializada en la GRH publicada entre 2000 – 2015 lo que garantiza la recopilación de los términos más utilizados en la actualidad.

En cuanto a la recopilación de los términos, consultamos también los diccionarios económicos monolingües (ej. *Diccionario LID. Empresa y economía; Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*), bilingües (ej. *A Dictionary of Human Resource Management*) y on-line diccionarios y glosarios de términos económicos (ej. *Terminología básica de recursos humanos (gallego – castellano – inglés – catalán), Glosario de términos de los Recursos Humanos etc.*).

A continuación presentamos los primeros resultados del análisis inicial básico del uso de los anglicismos en los textos de la GRH en español y eslovaco. Es necesario mencionar que el análisis no está terminado por lo que los resultados presentados son de carácter general. En cuanto a los resultados obtenidos hasta ahora, hemos encontrado las siguientes posibilidades del uso de los anglicismos en la terminología del ámbito de la Gestión de Recursos Humanos:

Español	Eslovaco
<i>1. Extranjerismo</i>	<i>Extranjerismo</i>
“Back office” ⁴	“Back office”
“Front office” ⁵	“Front office”
“Networking” ⁶	“Networking”

⁴ “Área de las empresas en la que el personal no tiene contacto con los clientes y se dedica a tareas administrativas” (<http://www.arearh.com/glosario/AB.html> [29.09.2017]).

⁵ “Área de una empresa en la que sus empleado están de cara al cliente, ya sea en labores de atención, venta o promoción” (<http://www.arearh.com/glosario/EF.html> [29.09.2017]).

⁶ “Teletrabajo - Es una forma flexible de actividad laboral, en la que el desempeño se realiza sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de la jornada laboral y que va ligada a un uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de la información” (<http://www.arearh.com/glosario/MN.html> [29.09.2017]).

Español	Eslovaco
2. <i>Extranjerismo /equivalente español</i>	<i>Extranjerismo</i>
“Balanced Scorecard” / Cuadro de Mando Integral	“Balanced Scorecard”
“Mentoring” / Mentoría	“Mentoring”
“Benchmarking” / Evaluación comparativa	“Benchmarking”
“Outplacement” / Recolocación externa	“Outplacement”
3. <i>Extranjerismo /equivalente español</i>	<i>Extranjerismo /equivalente eslovaco</i>
“CEO” / director general, presidente	“CEO” / generálny riaditeľ
“Feedback” / retroalimentación, retroinformación	“Feedback” / spätná väzba
“Staff” / personal, plantilla	“Staff” / zamestnanci
4. <i>Extranjerismo</i>	<i>Préstamo adaptado</i>
“Coach” ⁷	Kouč
“Coaching” ⁸	Koučing
5. <i>Préstamo adaptado/equivalente español</i>	<i>Préstamo adaptado /equivalente eslovaco</i>
Líder / guía	Líder / vedúci
Mánager / gerente, directivo	Manažér / vedúci riadiaci pracovník
6. <i>Calco estructural /extranjerismo</i>	<i>Calco estructural /extranjerismo</i>
Recursos humanos (< “Human resources”)	Ludské zdroje
Síndrome de estar quemado (< “Burnout syndrome”)	Syndróm vyhorenia
Español	Eslovaco
Tormenta de ideas, Lluvia de ideas	“Brainstorming”
“Branding” ⁹	Budovanie značky / “Branding”
“Employer branding” ¹⁰	Budovanie značky zamestnávateľa /“Employer branding”

⁷ “Persona que asesora a otra para impulsar su desarrollo profesional y personal” (<http://dle.rae.es/?id=9VjAC8o> [29.09.2017]).

⁸ “Consiste en la orientación que un profesional externo (coach) da a un directivo para mejorar en sus habilidades, es decir, hacerle mucho más eficaz en su desempeño” (<http://www.arearh.com/glosario/CD.html> [29.09.2017]).

⁹ “Es un anglicismo que refiere a una disciplina de gestión de la marca, que conjuga todas las dimensiones que llevan a la comunicación con el público, ya que utiliza la marca como un vehículo que transmite no sólo ideas sino también emociones” (<http://quesignificado.com/branding/> [29.09.2017]).

¹⁰ “Es la necesidad de dotarse con más ventajas competitivas para diferenciarse de la competencia y ser elegida por sus interlocutores entre los demás” (<http://www.arearh.com/glosario/EF.html> [29.09.2017]).

Externalización de servicios / “Outsourcing”	“Outsourcing”
Aprendizaje combinado / “Blended learning”	Kombinované vzdelávanie / “Blended learning”
Grupo focal / “Focus group”	Fokusová skupina/ “Focus group”
Marca personal / “Personal branding”	Osobná značka / “Personal branding”
7. Híbrido	<i>Híbrido /extranjerismo /préstamo adaptado</i>
Liderazgo (< “Leadership”)	Líderstvo
Coaching de equipos (< “Team coaching”)	Skupinový koučing
Coaching ejecutivo	Executive coaching
Coaching empresarial (< “Corporate coaching”)	Biznis koučing

En general podemos afirmar que los textos en español contienen los mismos anglicismos que los textos en eslovaco. Lo que les diferencia es la manera de incorporarlos a una u a otra lengua, es decir, si se usa un extranjerismo (anglicismos crudo o no adaptado), un préstamo (anglicismo adaptado) o si el anglicismo ha adoptado la apariencia española y/o eslovaca a través de un calco estructural o un híbrido.

En cuanto al uso de los anglicismos crudos, podemos distinguir los anglicismos necesarios y los innecesarios o superfluos. Su uso se justifica cuando no existen, o no es fácil encontrar, términos españoles o eslovacos equivalentes. Es el caso de los anglicismos crudos “Networking”, “Back office” y “Front office” ya que ni en español ni en eslovaco existen términos que hagan referencia a estos amplios conceptos. Por otro lado, en nuestro corpus se encuentran también los mencionados anglicismos innecesarios o superfluos. Son aquellos para los que existen equivalentes apropiados para aludir a los conceptos haciendo el anglicismo innecesario. Hay anglicismos superfluos en una lengua pero necesarios en la otra. Por ejemplo, el uso de los anglicismos “Balanced Scorecard” y “Benchmarking” se justifica en eslovaco (inexistencia de un equivalente apropiado) pero en español son innecesarios ya que existen equivalentes españoles con plena vitalidad (*Cuadro de Mando Integral* y *Evaluación comparativa*, respectivamente). Hay otros que se consideran superfluos en ambas lenguas puesto que sus equivalentes expresan el concepto al que se

refieren apropiadamente y los anglicismos no tienen por qué emplearse (ej. “feedback” – esp. *retroalimentación*, *retroinformación*; esl. *spätná väzba*; “staff” – esp. *personal*, *plantilla*; esl. *zamestnanci*).

Como hemos mencionado, el uso del anglicismo crudo se justifica por la falta de terminología en la lengua receptora. Muchas veces la falta de terminología se suple por el calco o híbrido de la expresión inglesa. En algunas ocasiones se usa solo el calco (ej. esp. *recursos humanos*; esl. *ľudské zdroje*) pero en la mayoría de los casos el anglicismo crudo llega a ser innecesario ya que convive con su calco (ej. esp. “focus group”/*grupo focal*; esl. “focus group”/ *fokusová skupina*). Otra posibilidad consiste en emplear un híbrido, es decir, una combinación de calco y préstamo adaptado/extranjerismo. De esta manera se forman los derivados híbridos (ej. “Leadership”> esp. *liderazgo*; esl. *ľiderstvo*) o lexías complejas híbridas (ej. “Team coaching”> esp. *Coaching de equipos*; esl. *Skupinový koučing*). A un híbrido en español le puede corresponder en eslovaco un híbrido (esp. *liderazgo* – esl. *ľiderstvo*), extranjerismo (esp. *Coaching ejecutivo* – esl. “Executive Coaching”) o un préstamo adaptado (“Corporate coaching” > esp. *Coaching empresarial* – esl. *Biznis koučing*). Un caso particular en eslovaco es el término inglés “assessment centre” que convive con su híbrido (*assessment centrum*) y calco (*hodnotiace centrum*).

En el corpus aparecen también los anglicismos adaptados. Algunos de ellos mantienen la grafía original, no obstante adquieren la acentuación gráfica, como es el caso del anglicismo *mánager* que se ha convertido en un préstamo admitido por la RAE. Otros mantienen su pronunciación original, pero adaptan la forma extranjera al sistema gráfico de la lengua receptora (“leader” > esp. *líder*; esl. *ľider*; “manager” > esl. *manažér*). Aunque existen los equivalentes españoles y eslovacos, el uso de los anglicismos adaptados se justifica cuando estos enriquecen diferentes grupos sinónimos y tienen mayor productividad en la formación de nuevas palabras. Por ejemplo, el anglicismo adaptado *manažér* es más productivo en la formación de palabras nuevas que su equivalente eslovaco *vedúci riadiaci pracovník*.

Cabe subrayar que la mayoría de los anglicismos crudos son innecesarios, bien existe un equivalente en español y/o en eslovaco, bien el propio anglicismo ha adoptado la apariencia española / eslovaca a través de un calco. En general, podemos concluir que en eslovaco se presenta una mayor tendencia al uso de los anglicismos

crudos que en español. Por un lado, esto se refiere a la escasez de los materiales especializados en la GRH escritos en eslovaco. Por ello, los especialistas y profesionales eslovacos utilizan los materiales en inglés (de ahí la preferencia por los anglicismos crudos). Por otro lado, muchas veces recurren a los anglicismos crudos por comodidad (es mucho más sencillo adoptar la nueva realidad junto con el nombre extranjero que formar nuevas palabras autóctonas), demostración de exclusividad y hasta por falso prestigio.

CONCLUSIONES

La importación de las palabras, giros o modos procedentes de una lengua extranjera siempre causa distintas posturas y reacciones en la lengua receptora. Entre los lingüistas no hay unanimidad. En general, aparecen dos posturas acerca de los préstamos: hay algunos que toman aversión hacia la penetración de las voces ajenas. Rechazan el anglicismo porque creen que tiene influencia deformante o tienen miedo por el futuro de la lengua receptora. Sin embargo, hay otros que opinan que los anglicismos (y todas las voces ajenas) ya no intervienen negativamente en la lengua receptora y no la deforman, sino que la hacen más rica y amplifican su léxico.

En cuanto a la lengua eslovaca, en la actualidad la opinión de los estudiosos sobre los anglicismos es bastante moderada. Sin duda ninguna, la influencia del inglés es enorme y es imposible evitar la penetración de voces inglesas en la lengua eslovaca. Es un hecho que tenemos que aceptar. Según Ondrejovič (2010: 9-10) lo más importante es usarlas consideradamente, es decir, usar los anglicismos siempre que sea necesario e inevitable (inexistencia de equivalentes eslovacos, razones comunicativas, etc.). Por otro lado, hay que evitar su uso por comodidad o falso prestigio lo que hacen con frecuencia los especialistas y profesionales del ámbito de la economía e informática. El mismo autor continúa diciendo que, a pesar de lo mencionado anteriormente, el eslovaco es una lengua excepcional capaz de defender su posición y superar los problemas relacionados con los procesos de globalización e integración entre los cuales pertenece también la importación de voces ajenas (Ibid., 12).

En España se puede observar una mayor preocupación por el uso excesivo de las voces ajenas. Aunque los anglicismos y otros extranjerismos enriquecen el español con nuevas palabras y nuevos matices, en algunos ámbitos de la actividad humana se está produciendo una innecesaria y creciente invasión del inglés que en la mayoría de los casos solo causa confusión y problemas en la comunicación. Esto ocurre, por ejemplo, en el ámbito de la Publicidad que está estrechamente relacionado con el área de los Recursos Humanos. En doce años se han multiplicado por diez el número de marcas que utilizan el inglés en su publicidad. Esta situación lógicamente influye en el uso que se hace de la lengua fuera del mundo de la Publicidad. A consecuencia de esta situación la Real Academia Española (RAE), que defiende usar los términos españoles siempre que sea posible, y la Academia de Publicidad (AP) han lanzado una campaña cuyo objetivo fue advertir al público de los grandes malentendidos que el uso abusivo del inglés en la publicidad provoca en el consumidor. La campaña ha tenido mucho éxito en la red, donde muchos han aplaudido la iniciativa. (ELLIES, 2016).

El desarrollo y el progreso en el campo técnico, científico, económico, etc. es muy rápido y cada lengua tiene que aceptar muchas aportaciones extranjeras porque está en el estrecho contacto con otras lenguas y culturas. Es necesario crear su propia terminología o aceptar una voz ajena que surge junto con la nueva realidad. Adoptar un extranjerismo junto con el fenómeno nuevo es, sin duda alguna, más fácil que crear el equivalente español o eslovaco, aun cuando este se inventa en la mayoría de los casos un poco más tarde. Pero siempre es el paso del tiempo el que nos señala si la palabra incorporada fue aceptada con éxito o no.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (2007): *Glosario de términos de los Recursos Humanos*. [Disponible en línea]: <http://www.arearh.com/glosario/glosario.htm>
- Branding* (s/f.). [Disponible en línea]: <http://quesignificado.com/branding/>

- CABRÉ, María Teresa (1993): *La terminología. Teoría, metodología, aplicaciones*. (C. Tebé, trad.) Barcelona, Editorial Empúries.
- CASADO, José Manuel – SAGARDOY, Íñigo (2012): *Diccionario LID. Dirección de personas y relaciones laborales*. Madrid, LID Editorial Empresarial.
- ELLES, Miriam (2016): La RAE declara la guerra a los anglicismos con un divertido ‘spot’. In: *LA VANGUARDIA*. [Disponible en línea]: <http://www.lavanguardia.com/cultura/20160525/402040856580/rae-anglicismos-spot.html>
- ELOUSA, Marcelino (2007): *Diccionario Lid empresa y economía* (11ª ed.). Madrid, LID Editorial Empresarial.
- ESCAT CORTÉS, María (2007): *Gestión de Recursos Humanos y Estrategia*. [Disponible en línea]: <http://www.arearh.com/rrhh/gestionrh.htm>
- FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel (1999): *Diccionario de recursos humanos : organización y dirección*. Madrid, Editorial Díaz de Santos, S.A.
- GÓMEZ CAPUZ, Juan (2009): El Tratamiento del Préstamo Lingüístico y el Calco en los Libros de Texto de Bachillerato y en las Obras Divulgativas. In: *TONOS DIGITAL. Revista Electrónica de Estudios Filológicos*. nº XVII, 1-24. [Disponible en línea]: <https://www.um.es/tonosdigital/znum17/secciones/tritonos-1-librosdetexto.htm>
- HEERY, Edmund – NOON, Mike (2001): *A Dictionary of Human Resource Management*. New York, Oxford University Press.
- KOUBEK, Josef (2015): *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky* (5. vyd). Praha, Management Press.
- MIHALČOVÁ, Bohuslava et al. (2007): *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava, Vydavateľstvo EKONÓM.
- MEDINA LÓPEZ, Javier (2004): *El anglicismo en el español actual*. Madrid, Arco Libros, S.L.
- MOLINER, María (2007): *Diccionario del uso de español*. Madrid, Editorial Gredos, S.A.
- NOVOTNÁ, Markéta (2007): *El anglicismo en la lengua española*. Brno, Masarykova Univerzita. [Disponible en línea]: https://is.muni.cz/th/145734/ff_b/bakalarska_diplomova_prace.pdf
- ONDREJOVIČ, Slavomír (2010): K niektorým výzvam a petíciám na ochranu slovenského jazyka. In: *Jazykovedný časopis*. vol. 61, nº 1, 5-14.
- OLOŠTIAK, Martin (2012): *Preberanie lexém z cudzích jazykov*. [Disponible en línea]: http://olostiak.webz.cz/lucia_profil.html

- PORRET GELABERT, Miguel (2006): *Recursos humanos : Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid, ESIC Editorial.
- PORRET GELABERT, Miguel (2014): *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (6ª ed.). Madrid, ESIC Editorial.
- PUCHOL, Luis (2007): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 7.ª ed. Madrid, Ediciones Díaz de Santos.
- Recursos humanos* (2013). [Disponible en línea]: <https://www.significados.com/recursos-humanos/>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2014): *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed. Madrid, Espasa. [Disponible en línea]: <http://dle.rae.es/?id=DglqVCc>
- RODRÍGUEZ LAGUAL, Yndra Lucía (2013): *Gestión de Recursos Humanos*. [Disponible en línea]: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- SAGER, Juan C. (1993): *Curso práctico sobre el procesamiento de la terminología*. Madrid, Fundación Germán Sánchez Ruipérez : Pirámides.
- SÁNCHEZ MOURIZ, Héctor (2015): Préstamos Lingüísticos en la Lengua Española Actual: Italianismos, Latinismos, Arabismos, anglicismos y Galicismos. In: *International Journal of Language and Linguistics*. vol. 2, nº 1, 41-53. [Disponible en línea]: http://ijllnet.com/journals/Vol_2_No_1_March_2015/5.pdf
- SEKOVÁ, Mária a kolektív (2013): *Manažment II – ľudia v organizácii a organizačná kultúra*. Bratislava, Wolters Kluwer (Iura Edition).
- SERVICIO DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (2006): *Terminología esencial de recursos humanos*. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela. [Disponible en línea]: http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/snl/terminologia/descargas/recursos_humanos.pdf

Katarína Klimentová

Katedra odborného jazykového vzdelávania

Fakulta ekonomiky a manažmentu

Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre

Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra, Slovenská republika

katarina.klimentova@uniag.sk