



Artículo de opinión

**Artículo publicado el 11 y 12 de octubre de 2009 – Cinco Días
Octubre 2009**

Autor: Gonzalo Martínez de Miguel. Director General INFOVA

Cansancio directivo estructural

El cansancio estructural es aquel que no responde a una situación concreta. Es el cansancio permanente, que no se corresponde con una coyuntura ocasional, sino que es parte de una forma de vivir. Según los últimos datos del Observatorio del Comportamiento Humanos en la Empresa (OCHE), el 50% de los directivos españoles necesitan el fin de semana para recuperarse del cansancio semanal. El 32% confiesa una sensación de cansancio permanente y e42 de cada 100 reconoce que el exceso de estrés es una constante en su vida profesional.

Somos una generación de directivos cansados. No es que estamos cansados porque la situación actual es especialmente exigente. La realidad es que una gran parte de ellos se han acostumbrado a vivir así. Directivos brillantes incapaces de crear y mantener hábitos saludables de descanso, de alimentación, de deporte y desconexión.

La mayoría de los directivos que conozco aluden, debido a su trabajo, a la falta de tiempo para no descansar más o hacer más deporte. Sin embargo, no nos sorprende que después de que el cuerpo les dé un aviso serio, en forma de infarto, ataque de ansiedad o úlcera abierta de estómago, encuentren tiempo para salir a caminar todos los días, ir al gimnasio y dormir ocho horas.

La inteligencia consiste en hacer cambios necesarios, antes de que el deterioro de la situación no conceda otra salida.

El cansancio permanente debería ser causa de despido por sus implicaciones en el rendimiento. Los profesionales cansados son menos creativos, gestionan peor los problemas, se quejan más, soportan mal la tensión, tienden a exagerar las respuestas ante los conflictos, trasladan su malestar al equipo, descuidan aspectos claves del negocio, deterioran sus relaciones familiares y, en consecuencia, son una bomba de relojería a medio plazo para la organización.

Estar permanentemente cansado no tiene ningún valor. Decía Peter Drucker que la función básica de un directivo es preparar la empresa para el futuro. Esa tarea exige altas dosis de energía disponible. Los profesionales cansados no disponen de ella. Tienden a auto compadecerse y a exhibir su cansancio como prueba de responsabilidad y compromiso con la organización.

Los programas de entrenamiento de los mejores deportistas tienen pautados los tiempos de descanso. Cuanto más exigente es el trabajo, más importante es recuperarse de un día para otro. El mayor compromiso personal debe ser mantener un equilibrio entre las diferentes facetas de nuestra vida. Si un directivo llega a la conclusión de que su empresa realmente impone unas condiciones que no permiten ese descanso, debería recordar que marcharse o quedarse es su responsabilidad.

Opinión



JAVIER GIL GONZÁLEZ

El valor de las traducciones

Tras algo más de ocho meses en el cargo, la actual secretaria de Estado de EE UU, Hillary Clinton, ya ha sufrido en dos ocasiones las consecuencias de una mala traducción. La primera fue el pasado marzo. La señora Clinton quiso simbolizar la toma de contacto con su homólogo ruso con un regalo: un botón rojo que simbolizaba mandarnos paliseros a la vez representando así el "inicio" de las relaciones. En el botón se leía la palabra *reset* en inglés y su equivalente en ruso. ¿El problema? Que la palabra *reset* se tradujo mal al ruso y en lugar de "reiniciar" decía "sobrecargar". El bochorno de la secretaria de Estado fue mayúsculo (y las descargas en Youtube del vídeo en cuestión se cuentan por decenas de miles). Pero es que hace tan sólo un par de semanas, la señora Clinton perdía los nervios en una conferencia ante la pregunta de un estudiante sobre un asunto financiero, mal traducida por un intérprete. De nuevo, un problema de traducción y, de nuevo, la noticia daba la vuelta al mundo.

Sirva el ejemplo de antes para ilustrar que los traductores, esos profesionales discretos cuyo principal cometido es el de hacer su trabajo pasando desapercibidos -se dice que una buena traducción es aquella que "no suena a traducción"-, son un engranaje fundamental de cualquier mecanismo internacional en el que podamos pensar relaciones diplomáticas entre países, relaciones empresariales entre compañías, relaciones comerciales entre cliente y vendedor, etc. Pero por desgracia sólo se habla de ellos cuando se producen fiascos como los anteriores.

Por suerte, el trabajo del traductor se ha profesionalizado mucho en los últimos años. Los traductores profesio-

cionales y las empresas de traducción se han agrupado en asociaciones que cada vez tienen más peso y más fuerza dentro de la profesión. Asimismo, la formación universitaria se ha generalizado a través de una licenciatura específica para formar traductores -licenciatura en traducción e interpretación-, y comienza a surgir algo muy necesitado y demandado desde hace años por el mercado: la formación en especialidades como la traducción financiera.

Es evidente que la actual crisis ha puesto de manifiesto el enorme interés y la gran necesidad que existe a todos los niveles por mejorar el conocimiento sobre la economía y las finanzas. Tanto la OCDE y la Comisión Europea a nivel internacional, como la CNMV y el Banco de España a nivel nacional, entre otros organismos, han lanzado planes en el ámbito de la educación financiera para "contribuir a la mejora de la cultura financiera de los ciudadanos, dotándoles de herramientas, habilidades y conocimientos para adoptar sus decisiones financieras informadas y apropiadas" (Plan de Educación Financiera 2008-2012, documento conjunto del Banco de España y la CNMV).

¿Tan grave es el desconocimiento generalizado de la economía y las finanzas?, se preguntarán. Un informe reciente de la consultora KPMG, denominado *Beyond the credit crisis*, indica que uno de cada tres ahorros que invirtió en los complejos productos financieros que han contribuido a agravar esta crisis no tenía los conocimientos oportunos al respecto, y que una de cada cinco gestoras de fondos que invirtieron en dichos instrumentos no contaba con especialistas que tuvieran experiencia relevante para acometer dichas inversiones. De nuevo, el tema que los traductores



mas de comunicación no los tiene sólo Hillary Clinton.

En España quizá uno de los mejores ejemplos recientes de la necesidad de dominar la información económica para poder transmitirla con claridad y precisión sea Leopoldo Abadía, conocido por sus apariciones en televisión y por su libro *La crisis naja*. En dicho libro, el señor Abadía afirma lo siguiente: "Creo que esta crisis es también una crisis de comunicación [...], por eso pienso que es importantísimo hablar claro. Y para hablar claro hay que entender lo que se dice". Y en mi opinión, esta afirmación del señor Abadía se hace todavía más evidente en el caso de los traductores que, no sólo han de hablar claro, sino que además han de conocer la terminología correcta no en uno, sino en dos (o más) idiomas.

Sirva como ejemplo el término

Por desgracia sólo se habla de los traductores cuando se producen fiascos con consecuencias internacionales

nos estrella del nuevo Plan General Contable y la normativa contable internacional, y si no conoces este término y su traducción específica por ejemplo al inglés, se puede protagonizar uno de esos memorables fiascos de traducción que tanto le gustan a la señora Clinton.

En definitiva, y termino ya con la familia Clinton, parece que la frase que puso de moda en 1992 un joven aspirante a presidente -quien de hecho estuvo hace poco en España invitado por la citada Universidad Europea de Madrid- sigue tan vigente como entonces. It's the economy, stupid!, le decía Bill Clinton a George W. Bush durante la campaña a la presidencia para hacerle ver la importancia de la economía en la sociedad. Pues eso,

Director del Máster en Traducción Económico-Financiera de la Universidad Europea de Madrid

El cansancio estructural es aquel que no responde a una situación concreta. Es el cansancio permanente, que no se corresponde con una coyuntura ocasional, sino que es parte de una forma de vivir. Según los últimos datos del Observatorio del Comportamiento Humano en la Empresa (OCHE), el 50% de los directivos españoles necesitan el fin de semana para recuperarse del cansancio semanal. El 32% confiesa una sensación de cansancio permanente y 42 de cada 100 reconoce que el exceso de estrés es una constante en su vida profesional.

Somos una generación de directivos cansados. No es que estemos cansados porque la situa-



GONZALO MARTÍNEZ DE MIGUEL

Cansancio directivo estructural

ción actual es especialmente exigente. La realidad es que una gran parte de ellos se han acostumbrado a vivir así. Directivos brillantes incapaces de crear y mantener hábitos saludables de descanso, de alimentación, de deporte y desconexión.

La mayoría de los directivos que conocen aluden, debido a su trabajo, a la falta de tiempo para no descansar más o hacer más

deporte. Sin embargo, no nos sorprende que después de que el cuerpo les dé un aviso serio, en forma de infarto, ataque de ansiedad o tibia abierta de estómago, encuentren tiempo para salir a caminar todos los días, ir al gimnasio y dormir ocho horas.

La inteligencia consiste en hacer los cambios necesarios, antes de que el deterioro de la situación no conceda otra salida.

El cansancio permanente debería ser causa de despido por sus implicaciones en el rendimiento. Los profesionales cansados son menos creativos, gestionan peor los problemas, se quejan más, soportan mal la tensión, tienden a exagerar las respuestas ante los conflictos, trasladan su malestar al equipo, descuidan aspectos claves del negocio, deterioran sus relaciones familiares y, en consecuencia, son una bomba de relojería a medio plazo para la organización.

Estar permanentemente cansado no tiene ningún valor. Decía Peter Druoker que la función básica de un directivo es preparar a la empresa para el futuro. Esa tarea exige altas dosis de energía disponible. Los profesionales cansados no disponen

de ella. Tienen a auto-compadecerse y a exhibir su cansancio como prueba de responsabilidad y compromiso con la organización.

Los programas de entrenamiento de los mejores deportistas tienen previstos los tiempos de descanso. Cuanto más exigente es el trabajo, más importante es recuperarse de un día para otro. El mayor compromiso personal debe ser mantener un equilibrio entre las diferentes facetas de nuestra vida. Si un directivo llega a la conclusión de que su empresa realmente impone unas condiciones que no permiten ese descanso, debería recordar que marcharse o quedarse es su responsabilidad.

Director general de Infexsa