



La revisión personal de las creencias



FICHA TÉCNICA

Autor: DELCLAUX ZULUETA, María José.

Título: La revisión personal de creencias.

Fuente: Capital Humano, nº 252, Marzo, 2011.

Resumen: Cuando dos personas se sientan para interactuar en una conversación, comienza un apasionante fenómeno por el cual ambas quedan afectadas por el impacto de lo dicho y de lo escuchado. El arte de conversar genera una nueva realidad con potentes efectos también para el coach, que es una parte que siente y padece ante su reto de asistir al cliente. El objetivo de este artículo es analizar los fenómenos que nos pueden afectar como profesionales del coaching: nuestras propias creencias, el ego y la contratransferencia. Todos ellos pueden suponer potentes enemigos que hay que conocer para poder después controlar.

Descriptor: Coaching / Comunicación no verbal

Quando dos personas se sientan para interactuar en una conversación, comienza un apasionante fenómeno por el cual ambas quedan afectadas por el impacto de lo dicho y de lo escuchado. El arte de conversar genera una nueva realidad con potentes efectos también para el coach, que es una parte que siente y padece ante su reto de asistir al cliente.

María José Delclaux Zulueta, Jefe de Unidad de Medicina Complementaria y Psicooncóloga del Hospital Universitario Quirón de Madrid, y Executive Coach (Escuela Europea de Coaching)

El significado de la palabra “creencia” hace referencia a los patrones que, contruidos a partir de la experiencia, conforman nuestra conducta y visión del mundo. Vivir sin ella es casi imposible. Nuestra familia, el colegio, la religión o el entorno, se ocupan de estructurar en cada cabeza unos estatutos que dictarán en cada momento qué decisión tomar y qué interpretación hacer de la conducta propia o ajena. Así, en nombre de lo que creemos, nos erigimos en jueces del mundo y de las personas que nos rodean. Si de forma inmovilista consideramos estas creencias como indiscutibles, el mundo debería dividirse en compartimentos estancos sin riesgo de mezcla entre individuos. Porque en cuanto se abrieran, comenzarían los problemas: para unos sería inconcebible lo que para otros adecuado.

Quienes trabajamos con pacientes/clientes sabemos que el trabajo con las creencias es parte de nuestro quehacer. Pero

antes de iniciar un proceso, debemos saber qué haremos con las creencias propias, deberemos saber recolocarlas antes de atrevernos a manejar las de los demás. Tendremos que reconocer nuestros patrones de funcionamiento para que no interrumpan el proceso terapéutico y se mantengan al margen. No sería lícito remover las creencias de los demás movidos por paradigmas particulares. Es, a mi entender, un acto obligatorio para todo profesional que trabaja con la mente y con las emociones estar muy atento y cuestionar las interferencias que desde su interpretación puedan interponerse en el desarrollo de su trabajo.

Es aplicable el “principio del vacío” de Joseph Newton, que trata del hábito que mostramos de guardar sentimientos como resentimiento, tristeza, rabia, etc. Mientras estemos emocionalmente cargados, no tendremos espacios vacíos y abiertos para cualquier nueva oportunidad. Esto que hemos aprendido a aplicar a otros, lo olvidamos cuando nos senta->

- mos frente a alguien. No se trata solo de trabajar sobre las cosas estancadas dentro, sino sobre esa actitud de guardar.

Este gran armario que supone la mente puede tener emociones que están ordenadamente colocadas, pero también puede tener otras que, mal organizadas, caen hacia fuera cuando se abren las puertas de una determinada manera. Las situaciones no resueltas suelen aparecer cuando algo nos las recuerda, y esto es algo de lo que los coaches no nos libramos porque, como humanos que somos, integramos la emoción y la razón en el acto de conversar. Por algún motivo, la razón se mueve con la palabra que actúa como arma eficaz y desde nuestra silla nos ayuda a movilizar al otro. En el caso de las emociones, éstas se adelantan al trabajo de la palabra y emergen sin permiso. Lo curioso es que esto no solo le ocurre al coachee, sino que también el coach está expuesto a sentir, por lo que no tener una herramienta eficaz y rápida lleva a que corramos el riesgo de generar interferencias.

Con este apartado, trato de inculcar la necesidad de revisarnos antes de trabajar como coaches. Forma parte de la ética profesional y no debería obviarse si queremos hacer un trabajo digno. Es fundamental la auto-revisión, así que tendremos que preguntarnos cuál es el filtro a través del cual vemos el mundo, las gafas a través de las que entendemos a quien tenemos delante. Aplicarnos la misma medicina que pretendemos aplicar a nuestros clientes. Cuando pedimos a alguien que cuestione el prisma desde el que ve el mundo, debemos tener claro cuál es el que usamos nosotros, para estar seguros de ser absolutamente neutros. Cuando nos sentamos frente a nuestro cliente, hay dos condiciones importantes (aparte de tantas otras que queramos incluir) que deben estar tan presentes como nosotros mismos: la confidencialidad y la neutralidad. Esta segunda condición es la que estoy cuestionando con este artículo. ¿Estamos seguros de que somos realmente neutros? Si la respuesta es afirmativa, estamos preparados para trabajar, pero si no es así, no lo estamos y sería una grave irresponsabilidad continuar.

Albert Ellis y Aaron Beck, psicólogos clínicos que profundizaron en el estudio de las creencias, hablan sobre los pensamientos disfuncionales del terapeuta, que pueden convertirse en obstáculo durante el desarrollo de la sesión. Como coaches, somos susceptibles de sufrir estos mismos pensamientos que pueden aparecer durante una sesión. Me he tomado la licencia de adaptarlos al coaching estableciendo el siguiente listado de pensamientos bloqueantes:

- **Pensamientos disfuncionales sobre uno mismo:** No progreso. Yo no puedo ayudar al cliente. No soy lo bastante habilidoso. Estoy dejando que el cliente empeore;

no recibe por lo que está pagando. No avanzamos con la rapidez suficiente. Debo de estar haciendo algo mal. El cliente debería estar mejor después de estas 12 semanas. No lo lograré. El cliente está progresando, pero no a causa de mi trabajo. El cliente simplemente está respondiendo al apoyo. No está captando el análisis de los pensamientos. El cliente recaerá tan pronto como termine las sesiones. Realmente no he alcanzado la raíz de este problema y no seré capaz de hacerlo. Otros coaches serían más exitosos y más rápidos. Ellos no tienen fallos. El cliente no seguiría bloqueado si yo fuera más competente. No estoy teniendo éxito. Va demasiado despacio.

- **Pensamientos disfuncionales sobre el cliente:** El coaching no es apropiado para este cliente. Sus problemas están demasiado instaurados, son demasiados severos, demasiado crónicos. Este cliente se me está resistiendo. No quiere cambiar. No quiere hacer lo que yo le digo. No me gusta el cliente. Tiene demasiados problemas que mejorar. El cliente es demasiado nervioso, sociópata, trastorno del carácter, etc., y por consiguiente no podrá ser ayudado. No está capacitado para seguir las sesiones.
- **Pensamientos disfuncionales sobre el método de coaching:** No es suficientemente efectivo, no funciona en realidad. Esto está siendo una terapia simplemente de apoyo. No seré capaz de remover sus creencias profundas. El coaching solo trabaja problemas superficiales y no profundos. Dominar el ego.

COMUNICACIÓN NO VERBAL

Otro de los puntos que es necesario controlar y revisar es nuestra postura cuando estamos sentados frente a alguien; con ello no me refiero exactamente a la postura física, sino a la mental. Situarse por encima del cliente o elegir un objetivo que no sea el propuesto por él vuelve a destruir la mencionada neutralidad interfiriendo el proceso.

Como decía E. Tolle: "lo único que importa es si puedo sentir en todo momento mi Ser esencial, si puedo sentir mi identidad esencial como la conciencia misma y no perderme en lo que ocurre". El problema de dominar el ego puede ser grande en nuestra vida, pero aún lo será más si lo dejamos asomar durante una sesión. Lo que empuja al ego a manifestarse es la voluntad de asegurar la imagen de quien yo creo que soy, tratando de destacar y tener el control. La pregunta inmediata es ¿sobre quién ansiamos tener control? Si la respuesta es sobre quien está sentado frente a nosotros en la sesión, estamos invalidando toda nuestra capacidad y nuestro saber. ➤

especialización

nómina

flexibilidad

tecnología

eficacia

experiencia

RR.HH.

meta4
Outsourcing Services



Servicios de Outsourcing de Nómina y RR.HH.

El servicio Outsourcing de Meta4 ofrece una externalización de la Nómina, Administración de Personal y Recursos Humanos fundamentado en la potencia de su tecnología y en su amplia experiencia y conocimiento en el área de los RR.HH.

Entre otros servicios adicionales cuenta con: Asesoría Laboral, Gestión de la Contratación, Relación Organismos Oficiales, etc... Además de un amplio catálogo de funciones como Formación, Evaluación, Selección, PRL, Informes On-line, etc...

20 años al servicio de las personas

Más de 1300 clientes | Más de 18,000,000 de empleados gestionados | Soluciones presentes en más de 100 países

www.meta4.es

meta4!
Human & Capital

- > Estaremos usando a nuestros clientes para cubrir carencias, y esto trae tremendas consecuencias por lo inagotable que es el ego cuando reclama. Nunca está suficientemente satisfecho.

Estar en alerta constante sobre uno mismo es indispensable cuando iniciamos nuestra carrera. Como todo, se entrena, aprendemos mediante la atención a asignar a nuestro “yo egótico” un lugar bien exiliado del trabajo que realicemos.

Es importante en el difícil camino de la maduración para este dominio del ego, saber que éste nos coloca en una posición defensiva desde la que nos es difícil frenar la emoción, que no busca defender la Verdad sino a nosotros mismos. Difícilmente se puede defender la Verdad cuando el ego confunde la opinión con los hechos.

No es fácil realizar una sesión donde las preguntas se dirijan en cada momento a desbloquear al cliente sin que haya interferencias por parte del coach. En ocasiones, hay que ser cuidadoso para no plantear preguntas en batería que nos conectan más con nosotros mismos y nuestra interpretación del reto en cuestión que con la realidad del coachee. Querer hacer preguntas demasiado inteligentes roban el protagonismo a quien se sienta frente a nosotros

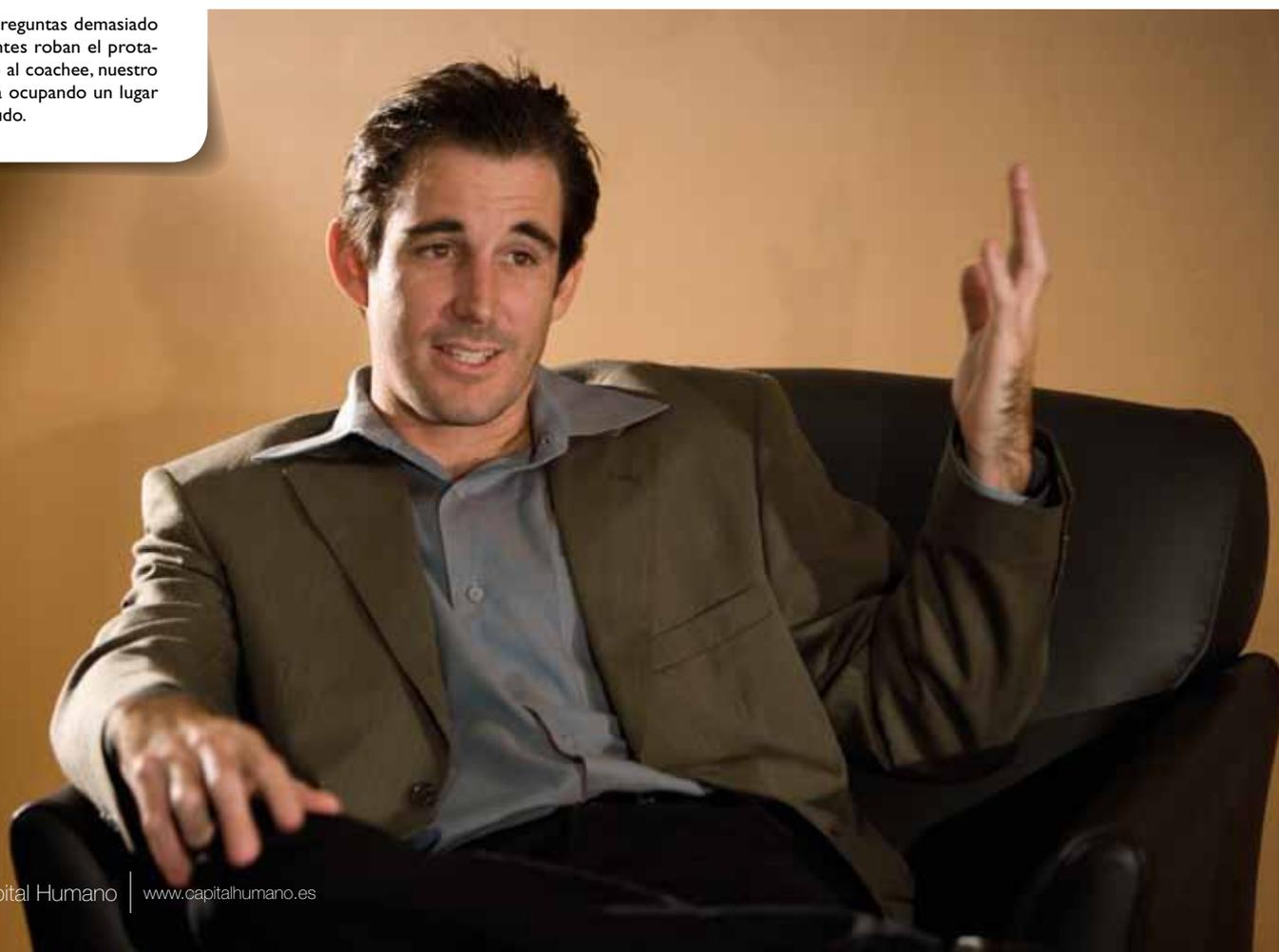
y nuevamente tendremos que ser conscientes de que el ego ha salido de su sitio para ocupar un lugar no adecuado. Estoy segura de que si el lector es un profesional experimentado, tendrá todos estos fenómenos controlados, pero aún así deberemos seguir con el ejercicio de autovigilancia.

LA CONTRATRANSFERENCIA

La “contratransferencia” puede definirse como aquellos sentimientos, deseos y defensas que plantea el analista (utilizo esta palabra pues es en el entorno psicoanalítico donde se definió por vez primera) en su relación con el paciente. Todas las personas que trabajamos con personas sentimos emociones durante el ejercicio de nuestra profesión, y no lo hacemos de la misma manera con todos los clientes o pacientes. Todas estas reacciones guardan mucha relación con todo este sistema de creencias y de vivencias que tan instauradas tenemos en nuestro interior.

Nuevamente, quiero hacer hincapié en los términos usados en una de las últimas frases, pues vuelvo a usar dos palabras, cliente/paciente, que me permiten abrir el abanico de espacios en donde el fenómeno contratransferencial tiene

Hacer preguntas demasiado inteligentes roban el protagonismo al coachee, nuestro ego está ocupando un lugar inadecuado.



cabida: sesiones de psicoterapia, sesiones psicoanalíticas o sesiones de coaching. Todas ellas tienen en común la interacción entre dos personas al completo: cuerpo y mente, entablando un contacto que de forma inconsciente provoca reacciones en “el otro”.

Durante nuestras intervenciones, se dan dos claros procesos: uno consciente, en el que ponemos encima de la mesa nuestras preguntas, confrontamos, escuchamos...; y otro proceso inconsciente en el que nuestra cabeza registra y reacciona de forma “escondida” ante lo que de manera más o menos provocada nos muestra el cliente. Es sobre este segundo proceso sobre el que pretendo llamar la atención en este artículo. Por el hecho de ser inconsciente no es un proceso inexistente, sino que toma forma en las reacciones del coach durante la sesión. Es fundamental que las tengamos en cuenta para que no contaminen nuestro trabajo. Son muchos los artículos que recorren el significado que este término ha tenido en las distintas escuelas, y no es el objetivo de este trabajo hacer lo mismo. Sí lo es en cambio recordar a quienes tienen la difícil tarea de trabajar con emociones o sufrimiento moral de otras personas que de manera inconsciente van a sentir emociones propias. Recordarles también que deben saber encontrar un lugar en donde colocarlas antes de inundarse de ellas.

Hasta hace poco tiempo, el término contratransferencia había sido utilizado para la especialidad psicoanalítica como la reacción que el paciente despertaba en el analista. Fue de hecho Freud, el primero que planteó la limitación que nuestras neurosis, nuestras creencias, puntos ciegos y rasgos de carácter, imponen a la capacidad que tenemos de entender y responder a los problemas de otros. Como tales, todas estas estructuras mentales deben colocarnos en alerta, para no dejar que el cliente despierte en nosotros a tenor de ellas una reacción que obstaculice el proceso que llevamos a cabo.

Otro importante psicoanalista, Ferenczi, cuya opinión al respecto no coincidía con las afirmaciones de Freud, entendía la reacción del analista como una oportunidad para crear durante la sesión una danza en la que se reprodujeran reacciones y situaciones que ayudaran y aclararan el entendimiento entre ambas personas y así, el avance terapéutico, “[...] Lo que sentimos durante la sesión puede resultar muy útil en el proceso [...]”. El problema surge cuando no tenemos la suficiente experiencia ni conocimiento para manejar nuestra reacción al tiempo que la historia de nuestro cliente.

Actualmente sabemos que este fenómeno no debe circunscribirse al psicoanálisis y debemos considerarlo

como algo también existente en la íntima situación que se crea durante nuestras sesiones de coaching. Es difícil creer que cuando estamos en sesión la actitud del cliente, sus afirmaciones, las descripciones que hace sobre el problema en cuestión, no despierten en nosotros una reacción. Es posible que en ocasiones no ocurra, cuando el reto sea estrictamente profesional y quede fuera de las puertas de la emoción. Pero cuando ésta se deja entrever y asoma en el contenido de las expresiones, mantenerse distante y limpio de las reacciones que se nos despiertan puede resultar complicado. Si además a través de esta emoción conectamos con el fondo de nosotros mismos porque recordamos una experiencia similar, nuestra “silla de neutralidad” puede moverse, con lo que podría alterarse la distancia inicial que manteníamos con nuestro cliente.

Hay distintas interpretaciones sobre la contratransferencia que pueden resumirse en las dos siguientes: una en la que la relación y el contexto diseñados durante el encuentro empujan la sesión y permiten que los bloqueos del cliente vayan poco a poco desapareciendo. En esta situación, los sentimientos del coach conectan con la persona a la que ayudan de manera que, lejos de interferir, empujan en una búsqueda del objetivo trazado. El otro fenómeno que puede darse es aquel en el que el coach, como consecuencia de la interacción con el cliente, comienza a tener pensamientos o sentimientos que en vez de acercarle le alejan del coachee. Puede ocurrir cuando el reto planteado coincide con retos conocidos por el coach y éste queda afectado por sus propias opiniones, o también cuando aparecen determinados pensamientos o emociones que interfieren con la sesión. Cuando un coach no maneja la propia emoción correctamente, puede provocar pérdida de neutralidad.

Lo que es evidente es que la experiencia ayuda a manejarnos ante estas situaciones. La famosa “columna izquierda” que enseñamos a los alumnos en nuestra Escuela de Coaching, no es otra cosa que manejar los sentimientos que quien nos habla despierta en nosotros a la manera de una radio encendida que está continuamente hablando. En ocasiones es suficiente con un poco de concentración pero no siempre funciona, sobre todo cuando la conversación nos conecta con sentimientos o emociones que nosotros mismos no tenemos resueltas. Este es un tema que muchos alumnos, certificados ya, se llevan sin solucionar. Me atrevería a decir que muchos coaches en su profesión, esperando que el reto sea siempre profesional, sufren cuando lo que se plantea asoma con algún tinte de emoción y despierta en nosotros algo que nos asusta >

- > porque desborda la expectativa que habíamos traído al encuentro. Esto es de por sí cuestionable porque funcionar con expectativas casi nunca es positivo. De alguna manera tenemos que conseguir estar en profundo contacto con los sentimientos de nuestro cliente, sin dejar que esto nos afecte de manera que interfiera el proceso. Como dijo Rozenfeld, un psicoanalista, en 1987: “Un prerrequisito del tratamiento psicoanalítico es que es necesario tener el contacto suficiente con los sentimientos y pensamientos del paciente, para experimentar y sentir uno mismo qué es lo que está ocurriendo dentro del paciente”. Lo que no dijo es que hay que manejar con cuidado extremo las consecuencias de esta misma acción.

Money-Kyrle, otro interesante psicoanalista, describió los intentos del paciente por hacer llegar al analista su malestar y su perturbación de tal modo que este último recibiera realmente esa perturbación. Es necesario que sienta la perturbación y se convierta en perturbado él mismo. Esto podría llamarse simplemente empatía, pero esta línea de trabajo investigó los mecanismos en los que se basa la empatía como proyección del paciente sobre el analista, e introyección de este último (como una interiorización de lo recibido). Según este autor, cuando el análisis va bien, hay una rápida oscilación entre introyección y proyección. La dificultad surge cuando, en este punto de interiorizar por parte del coach, éste pueda quedar atrapado y perder su independencia para continuar el trabajo.

Como dijimos al comienzo de este apartado, si hacemos un recorrido histórico por lo que supone la contra-transferencia para las distintas escuelas, encontraremos multitud de opiniones en cuanto a lo positivo o negativo de su efecto. Es curioso que en todas estas escuelas encontraremos potentes representantes que han colaborado en la sanación de pacientes de una manera exitosa, y han experimentado el fenómeno contratransferencial. Eso hace difícil una acertada conclusión pero también hace deducible que su existencia es un hecho, por lo que debemos estar alerta para saber manejar sus efectos y su poder. Como también es un hecho que todo el que escucha experimenta, pues el acto de escuchar es activo.

El autor Ramesh S. Balsekar afirma en *El buscador es lo buscado*: “es excelente ejercicio sentarse en silencio, y observar lo que aflora a la superficie de la mente. Lo que llamamos pensamiento son como ondas en la superficie del agua. Los pensamientos conducen siempre a la identificación o a la condena; son fruto de

ideas preconcebidas y representan un obstáculo en el camino que conduce a la verdadera comprensión. Del mismo modo que el agua está serena cuando está libre de ondas, también está serena la mente cuando está libre de pensamientos, pasiva y receptiva por completo. Aparecerán todo tipo de imágenes en el espejo de tu mente, se quedarán ahí un rato y desaparecerán después. Observa tranquilamente cómo van y vienen. Debes estar alerta, sin sentir ni atracción ni repulsión. Es importante no involucrarse. Esta actitud de testigo silencioso tendrá el efecto gradual de expulsar todos los pensamientos inútiles, como a huéspedes indeseados a los que no se les hace caso. Estando así dentro de ti mismo, es decir, en el estado de yo soy, contemplando el flujo de la mente sin intervenir ni juzgar, como testigo imparcial, lo desconocido profundo se animará a aflorar a la superficie de la consciencia y liberará sus energías no usadas, para permitirte comprender el misterio del origen de la vida”.

Estas palabras de Balsekar podríamos adaptarlas en nuestro ejercicio diario. El vaciado mental antes de cualquier sesión facilita el silencio y la escucha. Elijo la palabra “silencio” de una manera muy consciente, porque solo desde el silencio de la mente podemos dar espacio al otro. Este silencio es el que no da lugar al juicio ni al pensamiento disfuncional del que hablaban los psicólogos Beck y Ellis. Tampoco da cancha al ego porque no hay objetivo que no sea el otro durante la escucha y el silencio de la mente.

De la misma manera que ayudamos a nuestros pacientes o clientes a replantearse las situaciones vividas para transformarlas en otras distintas más favorables, también nosotros debemos revisar nuestros patrones de funcionamiento. Esta auto-revisión nos permitirá ser libres para poder continuar nuestra actividad de la forma más independiente y neutral posible. Quiero plantear al lector lo mismo que planteo a mis clientes y a mis pacientes: coja de este artículo lo que encuentre identificado con usted, y suelte aquello que crea tener bien resuelto. Quiero desearle además mucha suerte con usted mismo (sentimientos y emociones) y con su auto revisión. ■



MÁS INFORMACIÓN:

91 556 64 11 tel
91 555 41 18 fax

capitalhumano@wkempresas.es

C/ Orense, 16
28020 MADRID

www.capitalhumano.es



XV Premios CAPITAL HUMANO a la Gestión de Recursos Humanos

y

IX Premios JOSÉ LUIS PÉREZ a la Responsabilidad Social de las Empresas

Una cita exclusiva para los mejores



Bases de Participación en los PREMIOS CAPITAL HUMANO

- Los Premios se otorgarán en las categorías siguientes:
 - Premio a la Gestión Integral de Recursos Humanos.
 - Premio a la Política Estratégica de Formación y Desarrollo.
 - Premio a la Política Estratégica de Comunicación Interna.
- El jurado podrá otorgar las Menciones Especiales que estime oportunas en cada una de las tres categorías. También tendrá la potestad de otorgar Menciones Especiales a las candidaturas que presenten aportaciones concretas en materia de:
 - Innovación.
 - Conciliación.
 - Relaciones Laborales.

Estas Menciones podrán ser otorgadas tanto a candidaturas que concurren en cualquiera de las tres categorías previstas, como a candidaturas que lo hagan con programas o políticas concretas referidas a cada una de las Menciones Especiales citadas.
- En las tres categorías citadas podrán optar al Premio todas las empresas y organizaciones con domicilio social en España y cuya actividad empresarial principal se desarrolle también en España. Cada candidatura podrá optar a una o a varias de estas tres categorías. En ningún caso podrán optar a los Premios personas físicas.
- Para que la Organización tenga en cuenta las candidaturas propuestas y pueda someterlas a la consideración del Jurado de los Premios será preciso cumplimentar un **Dossier de Gestión de Recursos Humanos**. Dicho Dossier podrá ser solicitado a:
Capital Humano. Premios a la Gestión de Recursos Humanos.
Orense, 16 1º. 28020 Madrid. Teléfono: (34) 915 566 411. Fax: (34) 915 554 118. E-mail: capitalhumano@wkempresas.es.
- Las candidaturas podrán ser presentadas por las propias empresas o por terceras personas o entidades, siempre que cuenten con el consentimiento de las empresas candidatas. En todos los casos será necesario presentar la documentación solicitada en el **Dossier de Gestión de Recursos Humanos** para formalizar oficialmente la candidatura a los Premios.
- La redacción de **Capital Humano** también podrá proponer las candidaturas de las empresas y organizaciones que considere que reúnen méritos suficientes para concurrir a los premios de entre las que se hayan publicado sus experiencias en las páginas de la revista **Capital Humano** a lo largo de 2010.
- En el caso de las candidaturas presentadas a la categoría de "Gestión Integral de Recursos Humanos" el Jurado tendrá la potestad de otorgar el Premio o una Mención Especial en las categorías de "Política Estratégica de Formación y Desarrollo" o de "Política Estratégica de Comunicación Interna" si considera que reúnen méritos suficientes para obtener dichos galardones de una de las citadas categorías y no en la categoría de "Gestión Integral" a las que se han presentado, siempre que así lo decidan la mayoría de los miembros presentes.
- El Dossier, cumplimentado en su totalidad, deberá ser remitido por correo electrónico (capitalhumano@wkempresas.es) dentro de los plazos fijados en esta convocatoria. Los Anexos a los que se hace referencia en los Dossier podrán ser enviados por correo ordinario.
- La organización acusará recibo a los interesados de la recepción de la documentación presentada. En caso de que esta no sea completa, la organización podrá requerir a los interesados los datos que no se hayan facilitado. Así mismo, la organización podrá requerir de los candidatos, entidades o miembros del jurado que los propongan, la ampliación de la información facilitada así como comprobar la veracidad de los datos ofrecidos por cualquiera de los medios a su alcance. Las candidaturas que no cumplan todos los requisitos no serán tomadas en cuenta.
- La organización garantiza el tratamiento confidencial de toda la información facilitada por las candidaturas, tanto por el personal interno como por parte de los miembros del Jurado, así como la devolución de los materiales entregados con la misma en el caso de que así se solicite.
- Todas las candidaturas que cumplan los requisitos arriba indicados serán oficialmente aceptadas y pasarán a ser examinadas por el Jurado. No existirá proceso eliminatorio previo en ninguna de las categorías de los Premios.
- Las empresas ganadoras de las tres ediciones anteriores no podrán ser candidatas al Premio en la misma categoría que en la que recibieron el máximo galardón.
- El plazo de presentación de las candidaturas será del **1 de diciembre de 2010 al 31 de marzo de 2011**.
- Los Premios serán otorgados por un Jurado compuesto por miembros de las principales escuelas de negocios españolas, que se reunirá al efecto a lo largo de los meses de abril o mayo de 2011. Las decisiones podrán ser tomadas por mayoría. El Jurado podrá otorgar las Menciones Especiales que estime oportunas.
- Los Premios podrán ser declarados desiertos. La decisión del Jurado será inapelable.
- Los participantes, por el hecho de presentar sus candidaturas, aceptan las presentes bases y la decisión del Jurado, renunciando a toda reclamación.
- Los Premios se entregarán en el transcurso de un acto público convocado al efecto que se celebrará en la sede de la Universidad de Comillas, en Madrid, durante el mes de mayo de 2010.
- Los Premios tendrán carácter honorífico y carecerán de dotación económica. A los ganadores se les entregará una estatuilla de diseño exclusivo y un diploma acreditativo del galardón obtenido. La relación de ganadores será publicada en la revista **CAPITAL HUMANO**.