

Miguel Ángel Velázquez, Director del CIVSEM, Centro de Investigación en Valores Sociales y Empresariales de la Fundación Tomás Pascual.

Miguel Ángel Velázquez es licenciado en Psicología por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE), especialización en Psicología de Empresa. Además es diplomado en Filosofía por la misma universidad y está certificado en Coaching ontológico por Newfield Consulting. Desde 1987 ha estado vinculado a recursos humanos como consultor de selección, formación y proyectos estratégicos. En 2.000 se incorporó a Grupo Leche Pascual, donde ocupó los puestos de Director de Formación y Director de Desarrollo de Recursos Humanos. En 2.007 fue nombrado Director de CIVSEM, Centro de Investigación en Valores Sociales y Empresariales de la Fundación Tomás Pascual.

¿Qué es CIVSEM, Centro de Investigación en Valores Sociales y Empresariales?

El Centro de Investigación en Valores pertenece a la Fundación Tomás Pascual Sanz. Su fin es la transmisión de valores humanos universales a la Sociedad a través de las prácticas y vivencias en la Empresa. Es una entidad sin ánimo de lucro que, basándose en los resultados de sus investigaciones, para las que colabora con diferentes entidades (Universidades, Fundaciones, Organismos públicos y privados, etc.), imparte formación a colectivos que desean integrarse en el mundo laboral y, por otra parte, ofrece servicios de formación y asesoramiento a empresas interesadas en potenciar, vivir y transmitir valores entre sus empleados.

¿Cómo nace?

CIVSEM es un proyecto que se pone en marcha para dar continuidad al pensamiento de una gran persona y magnífico empresario, Don Tomás Pascual Sanz, con el que se da trascendencia a su continua inquietud por crear empleo y su preocupación por la formación de sus empleados y por que estos pudieran desarrollarse como personas y profesionales.

¿Cuáles son sus objetivos?

Este ambicioso proyecto con contenido educativo y social tiene como objetivo acercar la realidad social al mundo de la empresa y, simultáneamente, convertir el entorno laboral en un ámbito de aportación de valor que favorezca el desarrollo y la realización personal, donde la integridad, honestidad y compromiso sean reconocidos como valores fundamentales y la persona sea respetada y valorada como tal, propiciando el aporte de lo mejor de uno mismo con proactividad e iniciativa.

¿A quién están dirigidas sus actuaciones?

Como he comentado anteriormente, el Centro de Investigación tiene una doble proyección. Por una parte, a través de la colaboración entre diferentes tipos de organizaciones, empresas, universidades, ONG's, organismos oficiales, etc., pretende dirigirse a diferentes tipos de colectivos sociales que puedan ser objeto de la misión de CIVSEM, aceptando y fomentando la diversidad, con actividades diferentes. Por otra parte, se orienta a la prestación de servicios a empresas en los ámbitos de integración, formación y desarrollo de personas, con el fin de integrar a los colectivos mencionados anteriormente y transmitir entre los empleados los mismo valores trabajados con estos colectivos, para crear una sintonía entre responsables y colaboradores y contribuir a la creación de espacios de convivencia productiva.

¿Cómo escogen a las personas que participan en sus actividades?

Las personas que asisten a nuestros cursos gratuitos provienen de diferentes ámbitos sociales, inmigrantes, universitarios que desean clarificar su elección profesional, parados, familiares de empleados de empresas, estudiantes de formación profesional o escuelas de adultos, discapacitados, etc; el único requisito es participar de forma continuada en el programa de desarrollo personal e integración profesional que impartimos. Entendemos que la heterogeneidad de los asistentes aporta un valor fundamental al aprendizaje. No establecemos ningún filtro. En el momento en que se completa una edición, en la que incluimos 90 personas, emplazamos a los restantes interesados para la siguiente. Abrimos tres ediciones a lo largo del año.

Los participantes pertenecientes a empresas vienen enviados por los departamentos de Recursos Humanos de las mismas, y participan en los programas de valores adaptados al mundo de la Empresa.

¿Cómo está siendo acogida esta iniciativa por el mundo empresarial y, en especial, por los departamentos de recursos humanos?

Es una iniciativa que está siendo muy bien acogida por los Departamentos de Recursos Humanos. Trabajar aspectos como el compromiso, la integridad, la honestidad o el respeto es una necesidad cada vez más acuciante para los gestores de personas. Los programas desarrollados hasta este momento han tenido una receptividad, interés y grado de satisfacción muy elevados. Son programas que complementan la formación presencial con el coaching y con las prácticas in situ de los conocimientos adquiridos. Por otra parte, la estructuración del programa en módulos separados por un intervalo de mes y medio permite a los participantes fijarse objetivos, practicar y evaluar sus consecuciones.

¿Cuáles son los servicios que ofrecen?

En el ámbito social, ofrecemos formación sobre desarrollo personal e integración profesional a personas con dificultades de acceso al mundo laboral o que necesitan algún tipo de ayuda para encontrar trabajo; posteriormente gestionamos su currícula para facilitarles el acceso a Empresas.

Para empresas prestamos servicios de formación en valores y coaching personalizado. En concreto, impartimos un programa que profundiza en los valores del respeto, la confianza, la integridad y el poder -entendido como posibilidades de acción personal para construir nuestro futuro.

Toda la formación que imparten, ¿tiene alguna metodología específica?

De la misma forma que investigamos sobre contenidos, intentamos estar al día en metodologías de educación y formación de adultos. El objetivo es lograr sesiones dinámicas y participativas, en las que los adultos desempeñen un papel activo y vivencial, en las que puedan incorporar su experiencia, reflexionar y sacar conclusiones basadas en dicha experiencia.

Las metodologías más habituales en nuestros cursos son el trabajo en equipo, role play, biodanza, teatro forum, trabajo sobre casos, problemas y proyectos, presentaciones y compartir vivencias. Todos los cursos se desarrollan creando una comunidad de aprendizaje en la que los alumnos aprenden todos de todos y en la que se reproduce la realidad del que será su trabajo o del trabajo que desempeñan en la actualidad.

¿Con qué tipo de formadores cuentan en estos momentos?

Los formadores con los que contamos en los programas de integración y para empresas son personas optimistas, que intentan sacar la parte positiva de cada uno de los alumnos y con un foco muy orientado al desarrollo de cada una de las personas participantes. La mayoría están certificados como coach y disponen de una amplia experiencia en formación.

¿Cómo se puede colaborar con CIVSEM?

La colaboración que estamos recibiendo de empresas, consultores, fundaciones y otras entidades está siendo muy significativa. Las instituciones sociales nos están abriendo las puertas para presentar nuestros programas a sus asociados o usuarios. Las empresas están colaborando en enviarnos a sus profesionales para dar a conocer las posibilidades que ofrecen y su visión sobre el mercado de trabajo en los cursos gratuitos. Los consultores nos ofrecen su colaboración para presentar su actividad y para ayudarnos a integrar a las personas que se van formando. Por todo ello estamos muy satisfechos del grado de colaboración y de cómo ésta mejora los resultados de nuestra gestión y nos abre mayores posibilidades de actuación y de éxito.

Tras desarrollar su actividad profesional en el mundo de los recursos humanos, ¿cómo afronta esta nueva etapa?

Con optimismo y ambición. Es un cambio significativo el paso de trabajar directamente en el engranaje del negocio a desarrollar una actividad social. Pero en ningún momento pierdo de vista este foco; trabajamos para la integración de personas en el ámbito laboral, y esto exige conocer lo que ocurre en las empresas, su funcionamiento y sus prácticas habituales para transmitir con realismo el mundo al que van a enfrentarse estos profesionales. El modelo con el que trabajamos es el mismo que he aplicado a lo largo de toda mi gestión en la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos. Pero, por otra parte, este paso me da la oportunidad de trabajar aspectos que en el día a día de la empresa, por razones de prioridad y no de importancia, no pude abordar con la dedicación que me hubiera gustado.

¿Cuál es la mayor diferencia que encuentra con el trabajo que venía desarrollando hasta ahora en el área de recursos humanos del Grupo Pascual?

Fundamentalmente, la diferencia que encuentro está en los ritmos. Los temas sociales siguen un proceso más calmado. Por otra parte, el tipo de actividad exige un cambio personal en cuanto a la forma de comportarse, de tratar, diría incluso, de ser o estar en la vida. Y en ese proceso es en el que me encuentro ahora, intentando vivir todo con mayor profundidad y saboreando y disfrutando cada uno de los pasos y de los logros que vamos consiguiendo.

Una vez concluido el ciclo formativo de los participantes, ¿existe algún tipo de seguimiento por su parte?

Una vez concluida la formación, el siguiente paso es la gestión de la curricula de los asistentes en empresas, consultoras, etc., es decir abriendo posibilidades de integración profesional a todas las personas que se hayan formado con nosotros. Por otra parte, está previsto reunirnos con los asistentes una vez cada dos meses para hacer seguimiento de la puesta en práctica de los contenidos impartidos, así como para conocer su grado de satisfacción laboral en los casos en los que ya estén integrados en empresas.

¿Cuál ha sido su mayor satisfacción profesional?

Haber contribuido a que mi empresa haya ido adquiriendo una mayor madurez en la gestión y tratamiento de las personas, tanto a través de las herramientas y los procedimientos como en la búsqueda de la satisfacción y retención de los empleados y la consecución de un clima de trabajo más integrador y satisfactorio.

Después de tantos años en Recursos Humanos, ahora que se dedica a otra actividad, aunque bastante relacionada, ¿echa de menos el día a día de la empresa? ¿tiene intención de volver?

Intento no perder el pulso del negocio, aunque, ciertamente, esta actividad me separa del día a día, pero sigo en contacto muy directo con los directivos de la empresa para estar al tanto de todo lo que va ocurriendo. Por otra parte, para poder ser efectivo en nuestra actividad actual, no es posible dejar al margen la parte de empresa que se relaciona con la gestión de Recursos Humanos, eso sí, en este caso con una visión más global y ampliada por la experiencia de otras empresas. Respecto a si me gustaría volver a Recursos Humanos, no descarto la posibilidad, pero ahora mismo me interesa mucho más concentrarme en esta actividad, crear una obra de la que puedan beneficiarse el mayor número de personas y organizaciones, y contribuir a crear una empresa más humana y una sociedad mejor.