

Entrevista

Pablo Zimmermann Responsable del Proyecto Coach de la Fundación Exit

“En dos meses eliminamos la palabra fracaso del entorno de los jóvenes”

El coaching se convierte en herramienta contra el fracaso escolar con este programa de voluntariado corporativo en el que ya han participado 2.517 voluntarios, 2.224 chavales de entre 16 y 19 años y 240 empresas y entidades.

Laura García Rueda
informacion@magisnet.com

Motivación para seguir estudiando desde la realidad de la empresa. Así se define el Proyecto Coach, una iniciativa de voluntariado corporativo con la que la Fundación Exit trabaja desde 2008 para erradicar el abandono escolar y mejorar así la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social. Se sirve para ello del coaching y del mentoring, tal y como ha explicado a MAGISTERIO su responsable, Pablo Zimmermann.

■ **Pregunta.** ¿Cómo pueden el coaching y el mentoring reducir el fracaso escolar?

■ **Respuesta.** En el Proyecto Coach se establece una relación personal entre un voluntario corporativo y un joven en situación de fracaso escolar. La clave es el vínculo que se logra, de igual a igual, sin juicios, creando un ambiente de escucha y apoyo. Al venir de un actor externo –el coach– los jóvenes cogen a la primera mensajes que les llegan todos los días por parte de personas clave de su entorno –familia, tutores, profesores, etc.– sin causar el efecto deseado.

■ **P.** ¿Si el sistema educativo sirviera de estas técnicas, podría atajar antes este problema?

■ **R.** Una intervención que incluya un proceso de coaching puede ayudar a chicos y chicas que se encuentran en la difícil situación de fracaso escolar a encontrar un nuevo camino, a responsabilizarse y darse cuenta que son los protagonistas de sus vidas. Ofrecemos una herramienta testada y válida para el sistema educativo, que puede ser complementaria de otras actuaciones.

■ **P.** ¿Qué logra este programa que no ha conseguido antes el sistema educativo?

■ **R.** Proyecto Coach está destinado a jóvenes de entre 16 y 19 años, que están en la frontera del abandono escolar y todavía no están maduros para enfrentarse a un mercado laboral cada vez más complejo y cambiante. Buscamos motivarles a través de una intervención prelaboral en la que intervienen distintos actores –tutores, voluntarios, empresa...–. El objetivo final es lograr que los jóvenes continúen estudiando para lograr así rebajar las terribles cifras de abandono prematuro de los estudios y mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral.

■ **P.** ¿Qué es lo que enseñan a los jóvenes participantes? ¿De qué herramientas les dota el proyecto?

■ **R.** Es fundamental darse



FUNDACIÓN EXIT

“La formación es el pilar básico para el desarrollo y la inclusión laboral de las personas”

“La clave es crear una relación personal de igual a igual, sin juicios”

cuenta del momento complicado que viven cuando se incorporan al proyecto. Durante dos meses –que es lo que dura el programa– tenemos que quitar la palabra fracaso en su entorno, hacer que se den cuenta de que un pequeño esfuerzo ahora puede marcar su vida. Ellos son el centro y los dueños de su destino, y es el momento de soñar y luchar por conseguir esos sueños. La formación es el pilar básico para el desarrollo de las personas y también para la inclusión laboral, ya que a mayor y mejor cualificación, mayores posibilidades de elección y de éxito. Y ellos se dan cuenta que es el momento de sembrar para recoger los frutos en un futuro próximo. El fracaso desaparece y empezamos a ver motivación, incremento de la autoestima, estimulación por conseguir objetivos, etc.

■ **P.** Pero los beneficios no son solo para los jóvenes, también para los voluntarios que participan.

■ **R.** Los voluntarios corporativos ven muy positivamente que su empresa les ofrezca poder participar en una acción de responsabilidad social tangible y que les permita salir de su zona de confort y enfrentarse con nuevos retos. Además, más allá de la formación en coaching que

reciben al inicio del programa, este proyecto les incrementa su orgullo de pertenencia, les permite desarrollar nuevas habilidades y competencias y mejora del clima laboral, entre otros beneficios.

■ **P.** ¿Hay un perfil concreto de voluntario corporativo?

■ **R.** Necesitamos que sean felices con su trabajo y que la transmitan a los jóvenes. Además es importante que tengan capacidad comunicativa, alto conocimiento de la compañía, nivel de

responsabilidad suficiente para poder moverse por los distintos departamentos de la organización y que sepan bloquear su agenda para tener encuentros de calidad con el joven asignado, ya que una de las claves del proyecto es abrir los ojos al alumno desde la realidad de la empresa, un mundo desconocido para ellos.

■ **P.** ¿Cómo se convierte a un empleado en un coach?

■ **R.** Les ofrecemos una formación presencial en herramien-

tas de coaching. Son habilidades que les van a ser muy útiles para trabajar con los jóvenes durante el proyecto y, posteriormente, para su día a día, tanto profesional como personal. Se tratan temas como la escucha profunda, preguntas poderosas, valores y creencias o elaboración de un plan de acción.

■ **P.** ¿Cómo se asignan los jóvenes a los voluntarios? Porque habrá profesiones más atractivas que otras...

■ **R.** Nos basamos en las preferencias profesionales del joven y buscamos una empresa y un voluntario cercano a sus inquietudes. Cuando aún andan despidados y sin una clara vocación, entran en juego otros puntos, como la ubicación geográfica o las aficiones que tengan en común.

■ **P.** Pero, para que el programa funcione, también es necesaria la implicación de las empresas. ¿Falta compromiso social por parte de las compañías?

■ **R.** Cada vez entienden más que forman parte del entorno, que éste a veces plantea problemas y que ellas pueden formar parte de su solución. Es una forma de devolver a la sociedad parte de lo que les aporta, algo que muchas organizaciones llevan ya en su ADN.

Cifras y actores clave

■ Empleabilidad

Proyecto Coach mejora la integración laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad con orientación y motivación para que continúen su formación y mejoren su empleabilidad.

■ Beneficios

Tras su paso por el proyecto, el 81% los jóvenes aprueban el curso, el 93% tiene claro en qué se va a formar para tener un empleo en el futuro y un 88% mejora su autoestima, según la organización.

■ Participantes

Más de 2.000 jóvenes en situa-

ción de vulnerabilidad participantes en una década. Tienen de 16 a 19 años y son derivados por diferentes entidades sociales y educativas e institutos, procedentes de una experiencia de abandono escolar.

■ Voluntarios corporativos

Han participado más de 2.500. Reciben formación en técnicas de coaching y mentoring para acompañar durante el proceso a los jóvenes.

■ Empresas

Más de 100 empresas y 120 entidades sociales y educativas han pasado ya por este proyecto.