LOVE LA VIDA FOUNDATION

Trabajo *con propósito*

Programa de preparación laboral de los trece a los dieciocho años. De descubrir qué puedo aportar a aprender a trabajar con excelencia.

Para cuidadores, mentores y direcciones. Veinticuatro módulos con actividad y práctica real, más el pasaporte de experiencias y la evaluación del supervisor.

EXPLORAR	PRACTICAR	APRENDER
Preparar	Trabajar	Crecer

Prepararse para trabajar no es únicamente conseguir un empleo. Es desarrollar confiabilidad, iniciativa, comunicación, criterio, habilidades y experiencia real creando valor para otras personas.

VERSIÓN 1.0
SEPTIEMBRE DE 2026

EL ESTÁNDAR

01 Qué contamos como preparación laboral

La columna de la izquierda es lo que se suele reportar. La de la derecha es lo que de verdad protege a un joven el primer día.

NO BASTA CON…	BUSCAMOS QUE EL JOVEN PUEDA…
Asistir a un taller.	Demostrar la habilidad.
Tener una hoja de vida.	Buscar, postular y dar seguimiento.
Practicar una entrevista una vez.	Conversar con empleadores reales, preparado.
Conseguir cualquier empleo.	Mantenerlo, aprender en él, y **evaluar si es seguro y apropiado**.
Obedecer al supervisor.	Comprender la expectativa, preguntar, y usar el feedback.
Recibir un pago.	Leerlo, verificarlo y administrarlo.
Decir «quiero emprender».	Resolver un problema real para un cliente y entender los costos.

LA META ANTES DE SALIR

Todo joven que pueda hacerlo debería haber tenido **experiencias reales** de trabajo, servicio estructurado, práctica, proyecto o creación de valor, apropiadas a su edad y a su contexto.

No queremos que el primer día después de salir sea la primera vez que un joven tiene que demostrar que funciona en el mundo del trabajo.

EL ESTÁNDAR

02 Seguridad, ley y salvaguardas

Esta página va al frente y no al final, porque es el único lugar de este programa donde un error del equipo puede hacerle daño real a un joven.

ANTES DE CUALQUIER COLOCACIÓN

- [ ] Verificar **edad mínima, jornada, permisos y ocupaciones prohibidas** según la ley del país.
- [ ] No colocar a un joven en trabajo peligroso, coercitivo, ni que interfiera indebidamente con su educación.
- [ ] **Ningún empleador retiene documentos** ni controla indebidamente el dinero o los movimientos del joven.
- [ ] Existe un mecanismo de queja seguro y accesible, que el joven conoce.
- [ ] Se evaluaron transporte, supervisión, contacto adulto y entorno.
- [ ] Se protegen los datos personales y la historia del joven ante el empleador.
- [ ] Se explicaron la compensación y las expectativas **antes** de empezar.
- [ ] Cualquier experiencia no remunerada se revisó para asegurar que sea realmente formativa y legal.

EL MARCO INTERNACIONAL, Y POR QUÉ IMPORTA AQUÍ

Los convenios de la OIT sobre **edad mínima (C138)** y sobre las **peores formas de trabajo infantil (C182)** son la referencia de la que parten las leyes nacionales de México y Colombia.

Consulte siempre la norma nacional, que es la que obliga y la que cambia. El marco internacional sirve para saber qué preguntar, no para sustituir la ley local.

LA REGLA QUE NO SE NEGOCIA

Una oportunidad laboral que exige saltarse una de estas casillas **no es una oportunidad**. Un joven en acogimiento es exactamente el perfil que la explotación laboral busca: sin familia que reclame, sin red que pregunte, y con una necesidad urgente de dinero.

EL MARCO

03 Las doce capacidades de empleabilidad

Todas viven dentro de un solo dominio de la biblioteca: **Trabajo** en la matriz de 2 a 18, y el dominio diez de los quince de transición. Este programa es el detalle de ese dominio.

CAPACIDAD	SE DEMUESTRA CUANDO…
Confiabilidad	Llega, cumple y avisa.
Comunicación	Escucha, pregunta, informa y escribe con claridad.
Iniciativa	Ve el siguiente paso apropiado sin esperar cada instrucción.
Aprendizaje	Recibe enseñanza, practica y mejora.
Trabajo en equipo	Coordina, aporta y respeta los roles.
Resolución	Define el problema y propone opciones.
Autogestión	Maneja tiempo, emociones, teléfono y prioridades.
Profesionalismo	Adapta conducta, presentación y lenguaje al contexto.
Servicio	Comprende que el trabajo crea valor para alguien.
Seguridad	Reconoce riesgos y sigue los procedimientos.
Autodefensa	Pregunta, pone límites y reporta trato inseguro o ilegal.
Crecimiento	Busca feedback, habilidades y el próximo paso.

QUÉ CUENTA COMO EVIDENCIA

«Asistió al curso de puntualidad» no es evidencia. **«Llegó a once de doce turnos con diez minutos de anticipación, y avisó correctamente la ausencia»** sí lo es.

EL MARCO

04 La escalera y la progresión

La misma escalera de siempre, y las mismas bandas de edad del resto de la biblioteca.

	EL ADULTO TRANSFIERE	EL EQUIPO REGISTRA	EL JOVEN SE EVALÚA
1	Yo hago	Conoce	Lo conozco
2	Hacemos juntos	Practica	Lo practico
3	Tú haces con apoyo	Hace con apoyo	Lo hago con ayuda
4	Tú haces	Hace	Lo hago solo
5	Tú resuelves	Resuelve	Lo resuelvo cuando algo sale mal
6	Tú enseñas	Enseña	Se lo puedo enseñar a alguien

UNA SOLA ESCALERA EN TODA LA BIBLIOTECA

Cambia el nombre según quién la use, pero **el peldaño es el mismo número**. Nada se marca como logrado antes del cuatro; nada cuenta como preparación para el egreso antes del cinco. **Nivel 0, aún no observado**, no es un peldaño: es falta de evidencia.

DE LOS TRECE A LA SALIDA

EDAD	QUÉ SE DESARROLLA	QUÉ EXPERIENCIA LE CORRESPONDE
13–15	Explorar intereses, fortalezas y hábitos. Aprender el lenguaje y las normas del trabajo.	Responsabilidades reales, proyectos, visitas laborales, servicio estructurado, *job shadow*, primera hoja de vida, primera entrevista de práctica.
16–17	Practicar en contexto real y sostener el desempeño.	Práctica, voluntariado estructurado o empleo legal apropiado, con feedback, horarios y responsabilidades.
18 y salida	Navegar el mercado laboral con autonomía.	Buscar, conseguir, mantener, cambiar y crecer en un empleo.

QUÉ SIGNIFICA EL PELDAÑO 5 EN EL TRABAJO

Peldaño 4 es cumplir un turno normal. **Peldaño 5 es el turno en que el transporte falla, el supervisor critica delante de otros, o el compañero no llegó** — y el joven resuelve sin renunciar ni desaparecer.

DESCUBRIR

¿Qué aporto? · El trabajo crea valor

¿Qué aporto?

13–18

Conectar el autoconocimiento con posibilidades laborales concretas.

- Todo el mundo aporta algo; casi nadie sabe nombrarlo.
- Una fortaleza sirve en más oficios de los que parece.
- «Qué quiero aportarle al mundo» se contesta antes que «qué trabajo quiero».

LA ACTIVIDAD

Liste diez cosas que el joven sabe hacer, incluidas las domésticas y las relacionales. Para cada una, nombren dos oficios donde eso sirva.

LA PRÁCTICA REAL

Contrastarlo con *Mi Camino, Mi Futuro*, sección 9.

El trabajo crea valor

13–18

Entender que un sueldo es la contraparte de un problema resuelto.

- Alguien paga porque algo le resuelve una necesidad.
- Entender al cliente cambia la calidad del trabajo.
- El valor no depende del prestigio del oficio.

LA ACTIVIDAD

Elijan tres negocios del barrio. Para cada uno: ¿qué problema resuelve, para quién, y cómo gana dinero?

LA PRÁCTICA REAL

Preguntárselo a una persona real que trabaje ahí.

LOS HÁBITOS

Confiabilidad: hacer lo que dije · Planificación inversa

Confiabilidad: hacer lo que dije

13–18

Que la palabra del joven valga algo verificable.

- Llegar, cumplir y **avisar** son tres cosas distintas.
- Avisar tarde cuesta más que fallar.
- La confiabilidad se mide en registros, no en intenciones.

LA ACTIVIDAD

Durante cuatro semanas, registren tres compromisos por semana y si se cumplieron. Sin castigo: solo el registro.

LA PRÁCTICA REAL

En turnos, citas y tareas reales de la casa hogar.

Planificación inversa

13–18

Llegar a tiempo calculando hacia atrás.

- Se parte de la hora de llegada, no de la hora de salir.
- Preparación + traslado + margen.
- El margen no es opcional: es el plan B del día.

LA ACTIVIDAD

Para un compromiso real, escriban la cadena completa hacia atrás y súmenle quince minutos.

LA PRÁCTICA REAL

Cada vez que haya que estar en algún lado a una hora.

LOS HÁBITOS

Comunicación profesional · Preguntar cuando no entiendo

Comunicación profesional

14–18

Escribir y hablar de forma que el otro pueda actuar.

- Un mensaje de trabajo dice: qué necesito, para cuándo, y qué hago mientras tanto.
- El saludo y el nombre importan más de lo que parece.
- Un correo con faltas se responde más lento.

LA ACTIVIDAD

Redacten tres mensajes: pedir un día, avisar un retraso, preguntar una duda. Revísenlos juntos.

LA PRÁCTICA REAL

Crear un correo profesional y usarlo para algo real.

Preguntar cuando no entiendo

13–18

Preguntar temprano en vez de fingir que se entendió.

- Preguntar al principio cuesta un minuto; al final cuesta el trabajo rehecho.
- «No entendí» es una frase profesional, no una debilidad.
- Repetir la instrucción con las propias palabras confirma que se entendió.

LA ACTIVIDAD

El adulto da una instrucción de tres pasos; el joven la repite y pregunta lo que falte.

LA PRÁCTICA REAL

En cualquier tarea nueva de la casa.

LOS HÁBITOS

Recibir instrucciones y tomar iniciativa · Trabajo en equipo

Recibir instrucciones y tomar iniciativa

14–18

Hacer lo pedido, y ver el siguiente paso sin invadir.

- Primero se cumple lo pedido; después se propone.
- Iniciativa no es hacer lo que a uno le parece mejor sin avisar.
- La frase que funciona: «terminé esto, ¿sigo con aquello?»

LA ACTIVIDAD

Den una tarea incompleta a propósito. Observen si el joven pregunta, completa o se detiene.

LA PRÁCTICA REAL

En la cocina, en el mantenimiento, en un proyecto.

Trabajo en equipo

13–18

Coordinar, aportar y respetar los roles.

- Antes de empezar se define quién hace qué.
- Un equipo falla casi siempre por reparto poco claro, no por malas personas.
- Aportar incluye avisar cuando algo no va a estar.

LA ACTIVIDAD

Una tarea real de a tres, con roles escritos antes y revisión después.

LA PRÁCTICA REAL

Ver *Conectar y crecer*, actividades 10 y 11.

LOS HÁBITOS

Resolver un problema en el trabajo · Feedback: recibirlo y darlo

Resolver un problema en el trabajo

14–18

Usar los siete pasos cuando algo se rompe.

- Definir · seguridad · opciones · consecuencias · elegir · actuar · revisar.
- Se avisa temprano, con una propuesta, no solo con el problema.
- «Se cayó esto y propongo esto» es lenguaje de alguien a quien se asciende.

LA ACTIVIDAD

Escenarios: llegó tarde un pedido · falta un material · un cliente reclama. Tres opciones cada uno.

LA PRÁCTICA REAL

El primer problema real del turno.

Feedback: recibirlo y darlo

14–18

Escuchar una crítica sin renunciar, y discrepar con respeto.

- Una crítica al trabajo no es una crítica a la persona.
- Agradecer, preguntar qué cambiar, y cambiarlo.
- Discrepar se puede: «entiendo; mi duda es…»

LA ACTIVIDAD

Role-play: el adulto da un feedback duro pero justo. El joven practica las tres respuestas.

LA PRÁCTICA REAL

Después de cualquier corrección real, en cualquier contexto.

LOS HÁBITOS

Teléfono, presentación y contexto

Teléfono, presentación y contexto

13–18

Adaptar conducta, aspecto y lenguaje al lugar.

- El teléfono guardado durante el turno no es una regla arbitraria.
- Presentarse limpio y puntual comunica antes de hablar.
- Adaptarse al contexto no es fingir: es saber dónde se está.

LA ACTIVIDAD

Comparen cómo se habla y se viste en tres contextos: con amigos, en la escuela, en un trabajo.

LA PRÁCTICA REAL

El primer día de cualquier experiencia laboral.

PROTEGERSE

Seguridad laboral · Derechos, límites y explotación

Seguridad laboral

14–18

Reconocer un riesgo y saber detenerse.

- Nadie tiene que hacer una tarea para la que no fue entrenado.
- El equipo de protección no es opcional ni es un favor.
- **Un joven puede decir «esto no lo sé hacer con seguridad».**

LA ACTIVIDAD

Identifiquen cinco riesgos en un lugar de trabajo real y qué hacer ante cada uno.

LA PRÁCTICA REAL

Antes de empezar cualquier colocación.

Derechos, límites y explotación

15–18

Reconocer cuándo una situación dejó de ser un empleo.

- **Nadie retiene documentos de otra persona.** Nunca, por ningún motivo.
- Un pago que no llega, una jornada que crece, una deuda que aparece: son señales.
- Aislar a alguien de su red es la herramienta principal de la explotación.

LA ACTIVIDAD

Presente tres situaciones: una legal, una abusiva y una ambigua. Que las clasifique y explique.

LA PRÁCTICA REAL

Que el joven sepa, por escrito, a quién llama si algo de esto pasa.

CONSEGUIR

Buscar y leer una vacante · Construir una hoja de vida

Buscar y leer una vacante

15–18

Encontrar oportunidades y entender qué piden.

- La mayoría de los primeros empleos llegan por personas, no por anuncios.
- Una vacante dice el requisito, la tarea y la condición: hay que separar los tres.
- Postular a todo sin leer es perder tiempo y confianza.

LA ACTIVIDAD

Con cinco vacantes reales, subrayen requisitos, tareas y condiciones. Decidan a cuál postular y por qué.

LA PRÁCTICA REAL

Pedirle a tres adultos de la red que avisen si saben de algo.

Construir una hoja de vida

15–18

Tener un documento que se pueda enviar hoy.

- Sin experiencia formal también hay qué poner: responsabilidades, proyectos, servicio.
- Una hoja de vida honesta y breve gana a una inflada.
- Se adapta a cada vacante; no se manda la misma a todas.

LA ACTIVIDAD

Escriban la primera versión completa. Que otra persona la lea en voz alta y señale lo confuso.

LA PRÁCTICA REAL

Guardarla en dos lugares y actualizarla cada seis meses.

CONSEGUIR

La entrevista: contar mi historia · Mis preguntas y el seguimiento

La entrevista: contar mi historia

15–18

Responder bien, incluidas las preguntas difíciles.

- Método **S-A-R**: situación, acción, resultado. Corto y concreto.
- **El joven decide qué parte de su historia comparte**, y no debe una explicación de dónde vive.
- «No tengo experiencia en eso, pero aprendí ___ rápido» es una respuesta válida.

LA ACTIVIDAD

Tres preguntas con S-A-R, grabadas o ante otra persona. Revisar y repetir.

LA PRÁCTICA REAL

Ver *Mi vida, mis habilidades, mi futuro*, área de Trabajo.

Mis preguntas y el seguimiento

15–18

Entrevistar también al empleador, y cerrar bien.

- Preguntar demuestra interés y protege: horario, pago, supervisión, seguridad.
- Un agradecimiento breve después de la entrevista se recuerda.
- Si no hay respuesta en el plazo dicho, se pregunta una vez.

LA ACTIVIDAD

Preparen cinco preguntas propias, incluidas dos sobre condiciones.

LA PRÁCTICA REAL

Usarlas en la primera entrevista real, aunque sea de práctica.

SOSTENER

La primera semana · Cliente, conflicto y error

La primera semana

15–18

Empezar de forma que se pueda sostener.

- Llegar temprano los primeros días compra margen para el resto del año.
- Anotar nombres, tareas y horarios en vez de confiar en la memoria.
- Preguntar mucho la primera semana es esperado; la tercera ya no tanto.

LA ACTIVIDAD

Preparen una hoja para el primer día: a quién reportar, qué llevar, a qué hora, qué preguntar.

LA PRÁCTICA REAL

Revisar el viernes de la primera semana: qué funcionó y qué ajustar.

Cliente, conflicto y error

15–18

Sostener el trabajo cuando algo sale mal.

- Ante un cliente molesto: escuchar, reconocer, ofrecer, escalar si toca.
- Con un compañero: hablar directo antes de que crezca.
- **Un error propio se avisa, se repara y se ajusta.** Ocultarlo es lo único imperdonable.

LA ACTIVIDAD

Tres role-plays: un reclamo, un conflicto y un error propio.

LA PRÁCTICA REAL

Al primer error real, acompañar el aviso en vez de resolverlo por él.

SOSTENER

Leer horas y pago · Pedir más, renunciar bien, perder un empleo

Leer horas y pago

15–18

Verificar que el pago corresponda al trabajo.

- Horas trabajadas, tarifa, descuentos y neto: cuatro números que hay que saber leer.
- Un pago que no cuadra se pregunta el mismo día, por escrito.
- Guardar comprobantes es parte del trabajo.

LA ACTIVIDAD

Con un recibo real o realista, verifiquen el cálculo completo.

LA PRÁCTICA REAL

Cada pago, los primeros seis meses. Ver *Dinero con propósito*, módulo 6.

Pedir más, renunciar bien, perder un empleo

16–18

Moverse en el trabajo sin quemar puentes.

- Pedir más responsabilidad se prepara con evidencia, no con quejas.
- Renunciar con aviso y entrega ordenada deja una referencia.
- **Perder un empleo le pasa a casi todo el mundo. No es el fin de nada.**

LA ACTIVIDAD

Practiquen las tres conversaciones. Incluyan qué se dice y qué no.

LA PRÁCTICA REAL

Si ocurre de verdad, revisar qué fue controlable y qué no, sin moralizar.

CREAR

Emprender: resolver un problema real · Costo, precio y ganancia

Emprender: resolver un problema real

15–18

Crear valor sin necesitar que alguien lo contrate.

- Un negocio empieza por un problema de alguien, no por una idea propia.
- Probar pequeño y barato antes de invertir.
- Cobrar es parte del aprendizaje, no una vergüenza.

LA ACTIVIDAD

Identifiquen un problema real del entorno, propongan una solución y pruébenla con una persona.

LA PRÁCTICA REAL

Cobrar por ella, aunque sea poco, y registrar qué pasó.

Costo, precio y ganancia

15–18

Saber si algo deja dinero o lo quita.

- Precio menos costo no es ganancia hasta descontar tiempo y transporte.
- Cobrar por debajo del costo es trabajar gratis con pasos extra.
- Registrar desde el primer día, aunque sean cifras pequeñas.

LA ACTIVIDAD

Con un producto real, calculen costo total, precio y margen. Comparen con el precio del mercado.

LA PRÁCTICA REAL

Aplicarlo a cualquier actividad que genere ingreso.

CREAR

Reputación y plan de carrera

Reputación y plan de carrera

15–18

Entender que la referencia es el activo más valioso.

- Quien te vio trabajar bien te va a recomendar durante años.
- La reputación digital también cuenta, y es más difícil de reparar.
- **Un plan de carrera es un experimento, no una promesa.**

LA ACTIVIDAD

Nombren tres personas que podrían dar una referencia real hoy. Si no hay tres, ése es el trabajo del trimestre.

LA PRÁCTICA REAL

Pedir la referencia por escrito antes de irse de cualquier lugar.

HERRAMIENTA

Pasaporte de experiencias laborales

Todo lo que el joven ha hecho, en un solo lugar, con quién lo vio. Es lo que sustituye a la experiencia formal cuando todavía no la hay.

EXPERIENCIA	DÓNDE Y CUÁNDO	QUÉ HICE	QUIÉN PUEDE DAR REFERENCIA	CONTACTO

SE LLENA MIENTRAS PASA

Un pasaporte reconstruido el mes antes de salir pierde la mitad. **Se anota el mismo día**, aunque la experiencia haya durado una tarde.

HERRAMIENTA

Evaluación del supervisor y plan de 90 días

Una hoja que el empleador puede llenar en tres minutos, y el plan del joven para el trimestre.

CAPACIDAD	PELDAÑO 0–6	UN EJEMPLO CONCRETO
Confiabilidad		
Comunicación		
Iniciativa		
Aprendizaje		
Trabajo en equipo		
Seguridad		
Profesionalismo		

MI PLAN DE 90 DÍAS

La capacidad que voy a desarrollar	
Cómo la voy a practicar cada semana	
Quién me va a dar feedback	
Qué evidencia voy a tener al final	

INSTITUCIONAL

Red de empleadores y checklist

Una casa hogar sin aliados laborales solo puede enseñar teoría.

CONSTRUIR LA RED

- Empezar por negocios pequeños del barrio, no por empresas grandes.
- Ofrecer algo concreto: un joven preparado, con un adulto de contacto y seguimiento.
- Acordar por escrito horario, tareas, supervisión, pago y a quién se llama.
- **Visitar el lugar antes** de colocar al primer joven.
- Volver a preguntar al empleador a las dos semanas, no solo al final.

- [ ] La preparación laboral empieza a los trece, no a los diecisiete.
- [ ] Cada joven tiene un pasaporte de experiencias que se llena mientras ocurren.
- [ ] **Toda colocación cumple la ley laboral del país** y fue verificada.
- [ ] Cada joven sabe a quién llamar si el trabajo se vuelve inseguro.
- [ ] Existen aliados laborales reales, con acuerdo escrito.
- [ ] Se hace seguimiento durante la colocación, no solo al inicio.
- [ ] Los resultados se miden en capacidad demostrada, no en asistencia.

> **LOS INDICADORES QUE SIRVEN**
>
> % con experiencia laboral real antes de salir · % con hoja de vida enviable hoy · % en peldaño 4 o 5 en confiabilidad · % con tres personas que darían referencia · % que mantuvo un empleo tres meses o más.

FUNDAMENTOS

De dónde viene esto, y hasta dónde llega

El programa integra la progresión de capacidad del resto de la biblioteca con los marcos internacionales que regulan el trabajo de personas menores de edad.

- **Organización Internacional del Trabajo.** Convenio *C138 sobre la edad mínima* y Convenio *C182 sobre las peores formas de trabajo infantil* — referencia de la que parten las leyes nacionales.
- **Naciones Unidas.** *Directrices sobre las modalidades alternativas de cuidado de los niños* (A/RES/64/142) — preparación para la vida independiente de jóvenes en acogimiento.
- **Love La Vida Foundation.** *Manual de Transición 15–18 · Dinero con propósito · Conectar y crecer · Mi vida, mis habilidades, mi futuro.*

ALCANCE

Este recurso es educativo y programático. **No sustituye asesoría legal o laboral** ni los procedimientos de protección infantil del país y de la casa hogar. Contratos, impuestos, prestaciones y derechos se adaptan a la jurisdicción.

AUTORÍA Y REVISIÓN

Escrito por **Scott Kimball, PhD** — licenciatura en psicología, maestría en psicología clínica, doctorado en psicología industrial y organizacional.

A la fecha de esta versión no ha sido revisado por un profesional clínico licenciado en México ni en Colombia. Esa revisión se está gestionando. Hasta entonces es material de formación, no protocolo clínico, y los lineamientos locales de protección infantil prevalecen siempre.

TRABAJO CON PROPÓSITO

Un joven preparado para el trabajo no es simplemente alguien que puede conseguir una entrevista.

Es alguien que puede **crear valor, cumplir compromisos, aprender, comunicarse, resolver problemas, protegerse, recibir feedback y seguir creciendo.**

El trabajo puede convertirse en capacidad, dignidad, contribución y oportunidad.

LOVE LA VIDA FOUNDATION · LOVELAVIDA.ORG
PERSONAS · COMUNIDADES · OPORTUNIDADES

Versión 1.0 · Septiembre de 2026 · Libre de imprimir, copiar y adaptar para uso no comercial en casas hogar.
Material de formación. Los lineamientos locales de protección infantil prevalecen siempre.