

Bogotá D.C., 11 de junio de 2026

Doctor
RIGOBERTO ALFONSO
Director DGPESF
Ministerio de Trabajo
Ciudad

Asunto: Observaciones al documento Proyecto de Resolución la cual tiene como asunto: *“Por medio de la cual se crea el Programa de Primer Empleo “Talento Joven Colombia”, se articula con el trámite de Certificado de Primer Empleo regulado en la Resolución 846 de 2021, y se crea y reglamenta el Sello Reputacional “Talento Joven Colombia - Empresas que impulsan el primer empleo”.*

Respetada doctor Alfonso,

Desde la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) estamos interesados en participar de manera activa y técnica en las iniciativas relacionadas con el Proyecto de Resolución la cual tiene como asunto: *“Por medio de la cual se crea el Programa de Primer Empleo “Talento Joven Colombia”, se articula con el trámite de Certificado de Primer Empleo regulado en la Resolución 846 de 2021, y se crea y reglamenta el Sello Reputacional “Talento Joven Colombia - Empresas que impulsan el primer empleo”*, de fecha: 05 de junio de 2026, mediante el link: [Por medio de la cual se crea el Programa de Primer Empleo “Talento Joven Colombia”, se articula con el trámite de Certificado de Primer Empleo regulado en la Resolución 846 de 2021, y se crea y reglamenta el Sello Reputacional “Talento Joven Colombia - Empresas que impulsan el primer empleo”. - SUCOP](#)

A continuación, se presentan las observaciones y recomendaciones emitidas por parte de la Cámara de Comercio de Bogotá:

Proyecto de Resolución – Programa de Primer Empleo “Talento Joven Colombia” - Ministerio del Trabajo.

1. Antecedentes.

En el marco del proyecto de resolución orientado a reglamentar el artículo 43 de la Ley 2466 de 2025, mediante la creación del Programa de Primer Empleo “Talento Joven Colombia”, el Sello Reputacional asociado y la optimización del Certificado de Primer Empleo, se presenta el siguiente concepto técnico con recomendaciones enfocadas en fortalecer la inclusión laboral juvenil, la calidad del empleo y la sostenibilidad de las trayectorias laborales.

El programa articula dos (2) instrumentos principales:

- Incentivo tributario (deducción del 120% vía certificado).
- Incentivo reputacional (sello otorgado por el Ministerio del Trabajo).

2. Consideraciones generales.

Principales barreras que enfrentan los jóvenes en sus trayectorias de educación al empleo o emprendimiento. Las barreras que enfrenta la población joven para acceder a oportunidades económicas están relacionadas con las de brechas y barreras a lo largo de las trayectorias educativas. Entender estas barreras a lo largo de la trayectoria permite analizar los vacíos y retos de manera sistémica para abordar estrategias de largo plazo que promuevan el desarrollo de trayectorias educativas completas hasta el empleo o emprendimiento. Este enfoque sistémico es complementario a las estrategias enfocadas en reconectar a los jóvenes que ya hoy se

encuentran excluidos de las oportunidades y busca prevenir que las causas asociadas a la deserción, no culminación o no tránsito de las trayectorias educativas continúen reproduciendo barreras que excluyen a la población joven de las oportunidades condicionando su calidad de vida y bienestar. Este enfoque sistémico hace necesario entender y abordar la agenda de juventud de manera intersectorial articulando los diferentes esfuerzos distritales entorno a una misma agenda que garantice el pleno desarrollo de las trayectorias de vida de la población joven. Del total de Jóvenes con Potencial en 2025, 18,8% son jóvenes que no terminaron la etapa escolar hasta la educación media, 57,4% son jóvenes que terminaron la etapa escolar pero no accedieron a la formación posmedia y 23,8% jóvenes terminaron formación posmedia, pero están desconectados de las oportunidades de empleabilidad o emprendimiento. Estas cifras evidencian que hay retos y barreras a lo largo de las trayectorias educativas que hacen que los jóvenes se desconecten de estas dificultando así su conexión con oportunidades económicas de empleo o emprendimiento.

Se recomienda acudir a fuentes de estudio y consulta que dialogan permanentemente con los jóvenes de Bogotá y Cundinamarca, como La Cámara de Comercio de Bogotá y Global Opportunity Youth Network - GOYN Bogotá es una estrategia global de múltiples actores comprometidos con la creación de cambios sistémicos con el objetivo de generar y escalar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento para la población joven de la ciudad. Esto se logra a través del impacto colectivo y el trabajo colaborativo para crear movilidad económica para los y las Jóvenes con Potencial, es decir, personas entre 14 y 28 años que no estudian ni trabajan o están ocupados informalmente.

Del trabajo articulado y dialogo con los jóvenes ponemos a disposición 10 de las mayores brechas y retos que enfrentan los jóvenes:

1. En Bogotá hay cerca de 1.868.390 de jóvenes que representan el 24% de la ciudad. El 31,1% de los y las jóvenes de la ciudad no accedieron a oportunidades de formación o empleo formal, lo que representa cerca de 581.458 Jóvenes con Potencial.
2. La salud mental y física es lo que más valora la población joven frente a su calidad de vida. El 75,1% de los y las jóvenes valoró la salud mental y física como el principal aspecto que determina su calidad de vida y bienestar, seguido de acceso a vivienda (42,3%) y seguridad personal (36,1%).
3. La principal prioridad de la población joven en los siguientes 2 años es emprender o tener un negocio propio. Para el 44,2% de los jóvenes entre 18 a 28 años su prioridad es emprender o tener un negocio propio, el 31,5% prioriza estudiar o formarse y el 19% tener empleo.
4. El 96,3% de la población joven aspira a acceder a formación después de la educación media, sin embargo, solo 1 de cada 2 jóvenes que se gradúa del grado 11 accede a formación posmedia.
5. Los sectores económicos en los que hay mayor interés por parte de la población joven para desarrollar trayectorias de empleabilidad son: sector salud y bienestar 16,2%, sector digital y tecnologías 15,4% y sector ventas y comercio 14,4%.
6. Lo que más valora la población joven en el empleo es la estabilidad laboral. Las tres principales características que más valora la población joven de la ciudad a la hora de conseguir un empleo son: la estabilidad laboral en un 71,2%, una buena remuneración en un 46,9%, y un trabajo que les permita adquirir aprendizajes y crecimiento 38,1%.

7. La falta de recursos económicos es la principal barrera que enfrenta la población joven para acceder a oportunidades de formación, empleo y emprendimiento. El 52,8% de los jóvenes afirma que ha presentado dificultad por falta de recursos económicos, el 10,5% por falta de información y el 7,3% afirma ha tenido dificultades por falta de motivación. Las injusticias estructurales se intensifican cuando hay vulnerabilidad económica.
8. La falta de experiencia laboral es la principal barrera de acceso a oportunidades de empleo. El 53,5% de la población joven encuestada afirma que la principal barrera de acceso al empleo es la experiencia, en segundo lugar, el 26,8% considera que las ofertas salariales son muy bajas y el 11% afirma no contar con la formación requerida.
9. Las maternidades tempranas limitan el acceso a oportunidades de formación y empleabilidad formal. El 38,6% de las mujeres jóvenes de la ciudad tienen al menos un hijo, y de ese total de mujeres madres, el 33% tuvo su primer hijo entre los 11 y 17 años, es decir, siendo menores de edad. Si se amplía este rango de 11 a 18 años, la cifra aumenta al 49,7%, lo que traduce que 1 de cada 2 jóvenes mujeres madres tuvieron su primer hijo a los 18 años o antes.
10. Las labores del hogar y cuidado limitan el acceso a oportunidades para las mujeres jóvenes. El 60,6% de las mujeres jóvenes dedican más de tres horas diarias a labores del cuidado y oficios del hogar, mientras que para los hombres esta cifra es del 30,4%.

En armonía con estos retos el proyecto presenta fortalezas importantes:

- Reconoce la dificultad estructural de inserción juvenil y la transición educación–empleo.
- Integra instrumentos económicos y simbólicos.
- Introduce la permanencia mínima de 6 meses como condición de calidad.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora para consolidar una política de inclusión laboral juvenil efectiva, diferencial y sostenible.

3. Observaciones y recomendaciones en inclusión laboral.**3.1. Fortalecer el enfoque de inclusión diferencial juvenil.**

El proyecto define población joven recién graduada, pero el enfoque diferencial es limitado (solo explícito en nivel oro del sello).

Problema:

La población joven es heterogénea y enfrenta desigualdades diferenciadas (género, territorio, nivel educativo, pertenencia étnica).

Recomendación:

Incorporar enfoque diferencial desde el nivel base del programa, no solo en el nivel oro:

- Mujeres jóvenes (especialmente con cargas de cuidado).
- Jóvenes rurales o de periferia urbana.
- Jóvenes con discapacidad.

- Jóvenes migrantes o víctimas.

Crear:

- Cupos preferenciales.
- Puntajes o ponderadores diferenciales para acceso al sello.

3.2. Fortalecer la calidad del primer empleo

El proyecto permite distintas formas contractuales, incluyendo obra o labor.

Problema:

Riesgo de que el primer empleo sea precario y no contribuya a trayectorias sostenibles.

Recomendación:

- Establecer diferenciación explícita en el sello:
- Mayor puntaje para contratos a término indefinido.
- Exigencias mínimas de condiciones laborales (no solo permanencia).

Considerar:

- Indicadores de calidad del empleo:
- Estabilidad contractual.
- Afiliación efectiva a seguridad social.
- Nivel salarial.

3.3. Ampliar el enfoque de permanencia laboral

El estándar de 6 meses es un avance importante, dado que:

Muchos jóvenes no superan ese umbral en su primer empleo 5.

Recomendación:

Establecer un sistema progresivo:

- 6 meses (mínimo actual).
- 12 meses.
- 24 meses (ya considerado para nivel oro).

Vincular beneficios adicionales (reputacionales o programáticos) a:

La estabilidad laboral sostenida.

3.4. Integrar formación y desarrollo de capacidades

El proyecto contempla formación solo como requisito para niveles superiores del sello.

Problema:

La transición educación–trabajo requiere acompañamiento formativo continuo.

Recomendación:

- Incorporar la formación como requisito transversal:
- Capacitación obligatoria mínima para todos los niveles.

Incentivar:

- Formación dual.
- Certificación de competencias laborales.

Esto es coherente con el marco del contrato de aprendizaje como instrumento de transición laboral 6.

3.5. Mejorar la articulación con el sistema educativo y el SENA

El proyecto reconoce el papel del contrato de aprendizaje, pero no desarrolla plenamente la articulación.

Recomendación:

- Integrar el programa con:
- Instituciones de educación superior.
- SENA.
- servicios de intermediación laboral.

Desde la CCB esperamos que, con estas recomendaciones, se logre aportar al desarrollo del Proyecto de Resolución con el fin de fortalecer su coherencia técnica, su pertinencia social y su impacto en la reducción de brechas estructurales de acceso al Programa de Primer Empleo "Talento Joven Colombia. De ser necesario, nos ponemos a disposición para ampliar y profundizar estas consideraciones.



CLAUDIA PATRICIA VELASQUEZ OROZCO

Directora Gestión Pública y Ciudadana
Cámara de Comercio de Bogotá

Aprobó: Claudia Patricia Velasquez.

Consolidó: Luis Ernesto García Barrios, Coordinador de Gestión Regulatoria.

Elaboró: Alexandra Filigrana Duran, Coordinadora de Valor Compartido, Género, Diversidad e Inclusión.