



EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO EN SAN ANDRÉS ISLA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Secretaría de Planeación

**Gobernación Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina**

CRÉDITOS Y RECONOCIMIENTOS

Investigador Principal:

Laudeth Pardo Thyme

Líder Área Empleabilidad:

Sandra Patricia Hoggis Lemus

Secretaria de Planeación:

Lorena Aldana Pedrozo

Encuestadoras:

Sharleth Walters

Musanna Canzius

Resumen Ejecutivo

En este documento se analiza las oportunidades de empleo en San Andrés Isla, con el fin de identificar los sectores económicos clave, comprender las necesidades del mercado laboral y proponer estrategias para mejorar las condiciones de empleo en la región. La investigación se centra en evaluar la dinámica del mercado de trabajo, determinar las principales barreras para el acceso al empleo y plantear soluciones orientadas al desarrollo económico local.

A partir de la identificación de los sectores económicos predominantes, se analizará su potencial de crecimiento y generación de empleo a corto y largo plazo. Asimismo, se evaluaron las necesidades de capacitación y formación laboral, así como las oportunidades de desarrollo profesional en la isla. Mediante encuestas y análisis de datos, se estudiaron las condiciones actuales del mercado laboral, considerando factores como el nivel de desempleo, los tipos de empleo disponibles, los salarios promedio y las expectativas laborales de la población.

El estudio también identificó las principales barreras que dificultan el acceso al empleo, incluyendo aspectos relacionados con infraestructura, conectividad, políticas gubernamentales y la falta de especialización laboral. Con base en estos hallazgos, se proponen estrategias y políticas públicas orientadas a mejorar la inserción laboral, fortalecer la competitividad de la fuerza laboral local y fomentar el crecimiento económico sostenible en San Andrés Isla.

Los resultados de este análisis permitirán diseñar acciones concretas para reducir el desempleo, fortalecer la formación de talento humano y crear un entorno propicio para el desarrollo económico de la región, garantizando mejores oportunidades laborales para sus habitantes.

Executive Summary

This document analyzes employment opportunities in San Andrés Island to identify key economic sectors, understand labor market needs, and propose strategies to improve employment conditions in the region. The research focuses on assessing labor market dynamics, determining the main barriers to employment access, and presenting solutions aimed at fostering local economic development.

By identifying the predominant economic sectors, the study examines their potential for growth and job creation in both the short and long term. Additionally, it evaluates the need for workforce training and professional development opportunities on the island. Through surveys and data analysis, the study explores the current labor market conditions, considering factors such as unemployment rates, types of available jobs, average wages, and the population's employment expectations.

The study also identifies key barriers to employment access, including issues related to infrastructure, connectivity, government policies, and the lack of labor specialization. Based on these findings, it proposes strategies and public policies to improve workforce integration, enhance the competitiveness of the local labor force, and promote sustainable economic growth in San Andrés Island.

The results of this analysis will help design concrete actions to reduce unemployment, strengthen workforce training, and create a favorable environment for the region's economic development, ensuring better job opportunities for its residents.

Introducción

San Andrés Isla enfrenta diversos desafíos en materia de empleo y desarrollo económico, derivados de su condición insular, la dependencia del turismo y las limitaciones en infraestructura y conectividad. En este contexto, es fundamental analizar las oportunidades de empleo en la región para comprender mejor la dinámica del mercado laboral, identificar los sectores económicos clave y proponer estrategias que fomenten un desarrollo sostenible y equitativo.

El presente estudio tiene como objetivo general examinar las oportunidades laborales en la isla, evaluando las necesidades del mercado y las barreras que dificultan el acceso al empleo. A través de un análisis integral que involucra a diversos actores del sector productivo, se busca proporcionar insumos para la formulación de políticas públicas y estrategias que impulsen el crecimiento económico y mejoren las condiciones laborales de la población local.

Mediante la identificación de los sectores económicos predominantes, la evaluación de las necesidades de capacitación y el análisis de las condiciones actuales del mercado de trabajo, este proyecto pretende brindar una visión clara y fundamentada sobre las oportunidades y desafíos que enfrenta la región. La finalidad es contribuir a la creación de un entorno laboral más inclusivo y sostenible, fortaleciendo la empleabilidad de los habitantes de San Andrés Isla.

Metodología

Para la elaboración y análisis de este documento, se empleó una metodología mixta, combinando fuentes primarias y secundarias. Como fuente primaria, se realizaron encuestas dirigidas a la población de San Andrés, con el propósito de recopilar información detallada sobre la percepción y condiciones del empleo en la isla. Estas encuestas se llevaron a cabo durante un período de cuatro semanas, del 27 de noviembre al 19 de diciembre de 2024, en distintos sectores de la isla y en eventos estratégicos como la Feria de Empleo 2024. Se buscó garantizar una muestra representativa que reflejara la diversidad del mercado laboral local en términos de sectores económicos, niveles de formación y experiencia laboral.

Metodología para la Determinación del Tamaño de la Muestra

Para el diseño de la encuesta de percepción sobre el empleo en San Andrés, se realizó un cálculo del tamaño muestral basado en la población objetivo de personas mayores de 18 años en la isla. Según la proyección del censo 2018 para 2024, se estima una población de 42.907 personas. No obstante, considerando un factor de omisión del 21%, la población ajustada se estima en 51.917 habitantes.

Dado que la precisión de los resultados depende de la muestra seleccionada, se analizaron distintos escenarios con niveles de confianza del 95% y 99%, variaciones en la proporción esperada de respuesta (0,5 y 0,7) y diferentes márgenes de error. La tabla anexa presenta seis escenarios distintos, cada uno con su respectivo intervalo de confianza, error estándar y error estándar relativo.

Selección del Escenario Óptimo

Población 18 años o más – San Andrés isla 2024

Proyección 2024 (Censo 2018): 42.997

Omisión del 21%: 51.917 (18 o más)

Hábitat 2019: 30.668

Tabla 1. Descripción de la muestra

Nivel de confianza	99%
Proporción	0,5
Intervalo confianza	0,053
Alto	0,55
Bajo	0,44

Error estándar	0,020
Error estándar relativo	4,14
Muestra	573

Fuente: Cálculos Propios

Este escenario se caracteriza por:

- Nivel de confianza del 99%, lo que garantiza un alto grado de certeza en los resultados.
- Proporción esperada de 0,5, un valor común en estudios cuando no se tiene certeza sobre la variabilidad de las respuestas.
- Margen de error de $\pm 5\%$, lo que permite una precisión adecuada sin requerir un tamaño de muestra excesivamente grande.
- Error estándar de 0,019, que mantiene la variabilidad de las estimaciones en un rango aceptable.

Con base en estos criterios, el tamaño de la muestra óptima para la encuesta fue de 573 personas, lo que permite obtener resultados representativos y confiables sobre la percepción del empleo en la isla.

La encuesta contó con la participación de 573 personas, permitiendo un estudio estructurado y la medición de variables clave relacionadas con el mercado laboral. En cuanto a la composición de la muestra, el grupo etario más representativo fue el de 26 a 45 años. En términos de nivel educativo, el 33,5% de los encuestados eran profesionales, el 27,1% técnicos o tecnólogos, el 23,2% bachilleres y el 10,6% especialistas. Además, la población raizal tuvo una alta participación, representando el 72,8% del total, mientras que las mujeres fueron mayoría en la muestra, con un 65,4% frente al 34,2% de hombres.

Para garantizar una comprensión integral de la percepción de los encuestados, se incluyeron preguntas abiertas, permitiendo que los participantes expresaran sus opiniones sin restricciones. Asimismo, las encuestas fueron administradas de manera digital y telefónica, lo que facilitó la recolección eficiente de un alto volumen de datos en un corto período de tiempo.

Contexto General

Comprender la situación del empleo en San Andrés Isla requiere un análisis integral que abarque estudios previos, estadísticas laborales y datos provenientes de bolsas de empleo. Estos elementos proporcionan una visión detallada sobre la estructura del mercado laboral, sus tendencias y los principales factores que inciden en la generación de oportunidades.

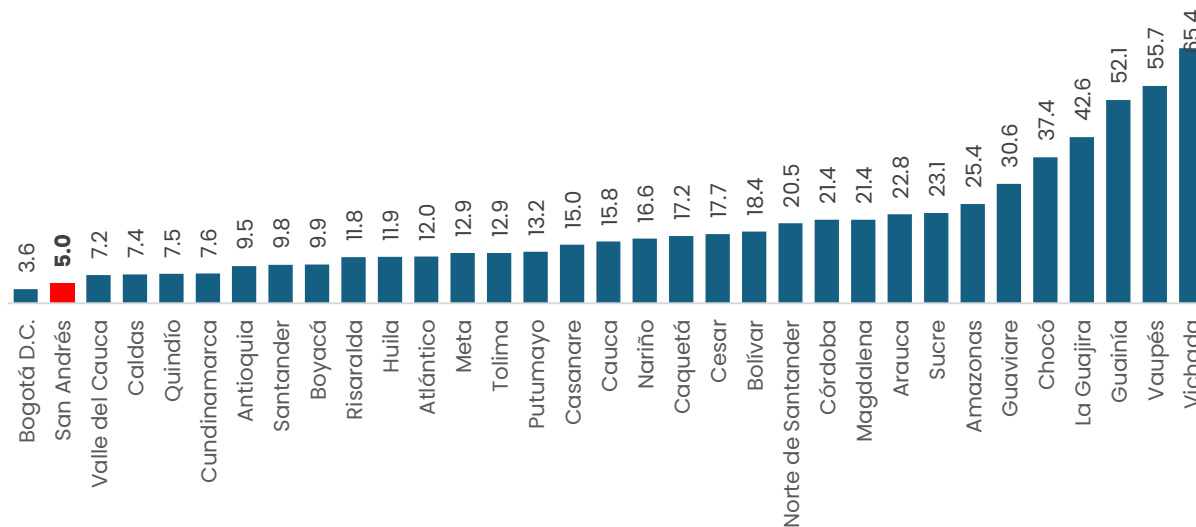
San Andrés, al ser un territorio insular con una economía altamente dependiente del turismo y el comercio, enfrenta desafíos particulares en términos de estabilidad laboral, acceso a empleos formales y diversificación económica. Por ello, el estudio del comportamiento del empleo en la isla resulta fundamental para identificar brechas en la oferta y demanda de trabajo, evaluar la pertinencia de la formación profesional y diseñar estrategias que fortalezcan la empleabilidad de la población local.

Este análisis busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones en materia de política pública y desarrollo económico, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y fomentar un crecimiento sostenible en el archipiélago.

Contexto Socioeconómico

San Andrés se posiciona como uno de los 20 departamentos de Colombia con un Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) inferior al 10%, reflejando un desempeño positivo en términos de bienestar y calidad de vida. Además, ocupa el segundo lugar a nivel nacional con el menor nivel de pobreza multidimensional, lo que indica un acceso relativamente favorable a servicios básicos, educación, salud y empleo en comparación con otras regiones del país. Sin embargo, pese a estos avances, persisten desafíos en materia de desarrollo económico y sostenibilidad laboral que requieren atención para garantizar un crecimiento inclusivo y equitativo en la isla.

Gráfica 1. Índice de Pobreza Multidimensional por departamentos – 2023



Fuente: DANE consultado 19/04/2024¹

La gráfica 1, representa un conjunto de datos que muestra una comparación entre diferentes regiones de Colombia. Basándonos en los valores presentados, se observa una distribución desigual en el indicador medido, con algunas regiones presentando cifras significativamente más altas que otras.

San Andrés en el contexto nacional se encuentra en una de las posiciones más bajas dentro del conjunto de datos, con un valor de 5,0, siendo uno de los menores en la lista. Solo Bogotá D.C. presenta un valor inferior (3,6), lo que sugiere que San Andrés tiene una de las mejores posiciones en este indicador en comparación con la mayoría de los departamentos del país.

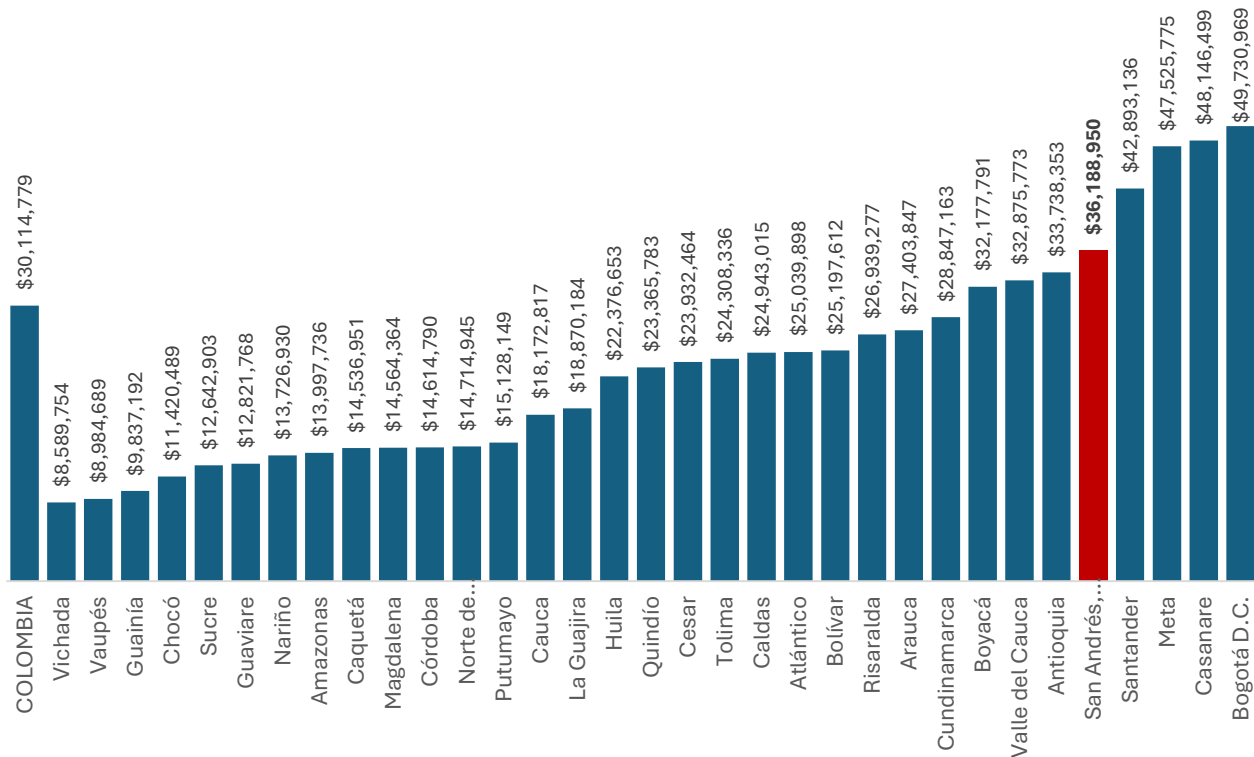
Además de San Andrés y Bogotá D.C., los departamentos con valores más bajos incluyen Valle del Cauca (7,2), Caldas (7,4), Quindío (7,6), y Cundinamarca (7,6). Estos valores sugieren que estas regiones tienen un mejor desempeño en la variable analizada en comparación con otras zonas del país.

La gráfica 2 muestra el PIB per cápita por departamentos en Colombia, destacando las diferencias en el desarrollo económico de las distintas regiones. En el caso de San Andrés,

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>

Providencia y Santa Catalina, el departamento se ubica en la parte alta del gráfico, con un PIB per cápita superior al de la mayoría de los departamentos del país.

Gráfica 2. PIB per cápita por Departamento en Colombia - 2023



Fuente: DANE 30/05/2024 ²

San Andrés Isla, ubicado en el Caribe colombiano, tiene una economía principalmente basada en el turismo, el comercio y los servicios. Estas actividades han sido el motor del desarrollo económico del archipiélago, aunque también han generado una fuerte dependencia de la estacionalidad del turismo. Como resultado, el empleo en la isla está directamente influenciado por la demanda en sectores como la hotelería, la gastronomía y la venta de productos y servicios dirigidos a los visitantes.

Aunque el PIB per cápita es alto, la economía de San Andrés es vulnerable a factores externos como crisis económicas, desastres naturales y fluctuaciones en la demanda

² <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales>

turística. No hay una base industrial o agroindustrial significativa que complemente el sector turístico y comercial, lo que genera riesgos en la sostenibilidad del crecimiento.

A pesar del buen indicador de PIB per cápita, persisten desafíos en el acceso a empleo formal, capacitación laboral y distribución equitativa de la riqueza.

Un análisis detallado de las principales actividades económicas del departamento muestra que el turismo y el comercio representan la mayor fuente de ingresos para San Andrés. En 2023, estos sectores contribuyeron con el 57% del PIB departamental, reflejando su impacto en el mercado laboral y en la estabilidad económica de la región. (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Distribución del PIB por Actividad Económica en 2023



Fuente: DANE 30/05/2024 ³

Considerando que la economía del Archipiélago depende gran parte del turismo y comercio, los restaurantes, hoteles, posadas, almacenes, se convierten en una fuente para identificar oportunidades de empleo y son los más grandes potenciales en el departamento, no obstante, otra fuente buena de empleo serían los sistemas de producción agropecuarios, pero lastimosamente estos no alcanzan a abastecer el mercado local y su producción se realiza de manera artesanal. Menciona una de las bolsas de empleo en San Andrés.⁴

³ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales>

⁴ Servicios y Outsourcing, 2024.

Características del mercado laboral

La economía del Archipiélago de San Andrés depende en gran medida del turismo y el comercio, lo que convierte a los restaurantes, hoteles, posadas y almacenes en los principales generadores de empleo en la región. Sin embargo, otro sector con potencial de empleo es el agropecuario, aunque su producción sigue siendo artesanal y no logra abastecer la demanda local.⁵

La población de San Andrés es diversa y cuenta con una comunidad raizal significativa, descendiente de los primeros afrodescendientes y nativos de la isla, lo que define la identidad cultural y social del territorio. Esta diversidad también se refleja en el mercado laboral, pues en la isla conviven personas de distintas culturas, creencias y costumbres. Sin embargo, estas diferencias han influido en la dinámica del entorno de trabajo. En particular, la comunidad raizal presenta una cultura laboral diferente a la de los "continentales" (personas provenientes de otras regiones de Colombia), para quienes la estabilidad laboral y el esfuerzo en el trabajo suelen ser prioritarios.

Contexto laboral en San Andrés Isla

El mercado laboral en San Andrés ha estado marcado históricamente por una alta dependencia del empleo informal, especialmente en el sector turístico. Muchos trabajadores se desempeñan en actividades no registradas, lo que dificulta su acceso a seguridad social y condiciones laborales dignas.

Uno de los principales factores que contribuyen a la informalidad es el nivel educativo. Las personas que viven en zonas rurales tienen casi el doble de probabilidades de estar empleadas en la economía informal en comparación con quienes residen en zonas urbanas. De igual manera, aquellos con menor nivel educativo son más propensos a desempeñarse en empleos informales.

En el contexto de América Latina y el Caribe, se estima que al menos 130 millones de personas trabajan en condiciones de informalidad, de los cuales aproximadamente 27 millones son jóvenes. Esto representa el 53,1% de los empleos en la región.⁶

Desde un enfoque amplio, la OIT ha promovido estrategias para incentivar la formalización laboral. Uno de los factores que impulsan la informalidad en América Latina

⁵ Ibidem.

⁶ Banco de Desarrollo de América Latina. El mercado de trabajo en San Andrés Isla. Una mirada desde el turismo, 2022.

es la carga impositiva, ya que los altos costos asociados a la formalización hacen que muchas personas prefieran mantenerse en la economía informal.⁷

Según datos del DANE, San Andrés muestra una recuperación en términos de empleo tras el impacto de la pandemia, pero sigue enfrentando desafíos en la formalización del trabajo y en la reducción del desempleo de larga duración. Aunque el trabajo infantil no es un problema significativo, la informalidad laboral sigue siendo una barrera para el desarrollo económico y la estabilidad laboral en la isla.

Tabla 2. Evolución de Indicadores Laborales en San Andrés (2018-2023)

Variable	2018	2019	2020**	2021***	2022	2023
Desempleo de larga duración	10,0	8,0	16,0	6,8	9,7	10,8
Trabajo infantil	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Trabajo informal	52,0	50,7	61,2	60,3	58,8	52,7

Fuente: DANE 19/04/2024⁸

La tabla 2 presenta tres indicadores clave del mercado laboral en San Andrés: desempleo de larga duración, trabajo infantil y trabajo informal. A continuación, se analiza su evolución y sus implicaciones para el empleo en la isla.

1. Desempleo de Larga Duración. Se refiere a la situación en la que una persona permanece desempleada durante un período prolongado, generalmente superior a seis meses. Este fenómeno es preocupante, ya que puede conducir a la desactualización de habilidades y al desaliento en la búsqueda de empleo.⁹
 - En 2020, el desempleo de larga duración alcanzó su punto más alto (16,0%), lo que coincide con el impacto de la pandemia de COVID-19, que afectó gravemente al turismo, principal motor económico de la isla.
 - En 2021, hubo una fuerte recuperación (6,8%), probablemente impulsada por la reapertura económica y la reactivación del turismo.
 - Sin embargo, en 2022 y 2023, el desempleo de larga duración volvió a aumentar, llegando al 10,8% en 2023. Esto sugiere que, aunque la economía se ha recuperado,

⁷ Ibidem

⁸ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>

⁹ Bloomberg Línea, 2022. <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/colombia/como-atacar-el-desempleo-de-larga-duracion-que-hace-a-colombia-un-pais-mas-pobre/>

persisten dificultades estructurales en la generación de empleo estable y sostenido.

2. Trabajo Infantil. El porcentaje de niños y adolescentes involucrados en actividades laborales en San Andrés es bajo y ha mantenido una tendencia decreciente.

- Desde 2018 hasta 2023, el trabajo infantil ha estado en niveles mínimos ($\leq 0,4\%$), lo que indica un buen control de esta problemática en la región.
- En 2019 y en los años posteriores, se ha mantenido estable en $0,1\% - 0,2\%$, lo que refleja una regulación efectiva y posiblemente una baja presión económica sobre los hogares que los lleve a incorporar a los menores en el mercado laboral.

3. Trabajo Informal. El empleo informal en San Andrés ha sido históricamente alto, con fluctuaciones importantes entre 2018 y 2023.

- En 2020, el trabajo informal alcanzó su pico más alto ($61,2\%$), coincidiendo con la pandemia, lo que obligó a muchas personas a recurrir a empleos informales debido a la crisis en el turismo y el comercio.
- A partir de 2021, la informalidad comenzó a disminuir gradualmente, llegando al $52,7\%$ en 2023.
- A pesar de esta reducción, el nivel sigue siendo elevado, lo que indica que más de la mitad de los trabajadores de la isla están en condiciones laborales precarias, sin acceso a seguridad social ni estabilidad laboral.

Sectores clave de empleo

El turismo ha sido uno de los principales motores de empleo en la isla, aunque enfrenta desafíos relacionados con la estacionalidad y la calidad de los empleos generados. La dependencia del turismo también expone a la isla a fluctuaciones económicas y eventos externos, como la pandemia de COVID-19, que impactan directamente la disponibilidad de trabajo.

Según la bolsa de empleo Empleos Archipiélago SAS, entre el 1 de enero y el 11 de septiembre de 2024, se celebraron 1.435 contratos con colaboradores misionales. De estos, el 81% correspondió a cargos operativos en sectores como hotelería, gastronomía, salud, comercio, limpieza y servicios generales, mientras que el 19% restante se destinó a

cargos administrativos, incluyendo auxiliar contable, auxiliar administrativo, secretaría y jefaturas de inventario, entre otros.

En cuanto a los cargos con mayor demanda, los sectores de hotelería, gastronomía y comercio destacan por sus constantes requerimientos de personal debido a la alta rotación en puestos como auxiliar de cocina, auxiliar de mesa, steward, operarios de alimentos y bebidas, personal de limpieza, auxiliar de habitaciones, auxiliar de áreas públicas, auxiliar de lavandería y asesores comerciales. Además, en los últimos seis meses se ha evidenciado un aumento en las solicitudes de empleo por parte de profesionales en áreas administrativas, psicosociales y contables.¹⁰

El comercio también desempeña un papel clave en la economía local, con pequeñas y medianas empresas dedicadas a la venta de productos para residentes y turistas. Sin embargo, muchas de estas empresas dependen de la mano de obra familiar o de trabajadores informales.

Por otro lado, la pesca y la agricultura han sido sectores fundamentales en la historia del archipiélago, pero han experimentado una disminución en su capacidad de generar empleo. Diversos factores ambientales, económicos y sociales han reducido su rentabilidad y atractivo, entre ellos:

Falta de inversión y modernización

- La escasa inversión en tecnología ha limitado el crecimiento y la productividad en estos sectores, reduciendo su rentabilidad.
- Muchos jóvenes no ven en la pesca o la agricultura una opción de futuro atractiva, lo que ha generado una disminución en la mano de obra interesada en estas actividades.

Dificultades en la agricultura

- La disponibilidad de tierra cultivable en San Andrés es limitada, lo que restringe la expansión agrícola.
- La escasez de agua dulce dificulta la producción sostenible.
- La dependencia de productos importados afecta la competitividad de la agricultura local y disminuye su capacidad de generar empleo.

¹⁰ Empleos Archipiélago SAS, 2024

Competencia con otros sectores económicos

- El crecimiento del turismo ha generado más oportunidades en hotelería, restaurantes y comercio, atrayendo mano de obra que anteriormente se desempeñaba en la pesca y la agricultura.
- Los empleos en el turismo suelen ofrecer mejores ingresos y mayor estabilidad en comparación con los del sector agropecuario.

Cambio climático y fenómenos naturales

- Huracanes y tormentas han afectado la infraestructura pesquera y agrícola, dificultando la continuidad de estas actividades y reduciendo su viabilidad económica.¹¹

Factores que afectan el empleo

El empleo en San Andrés está determinado por múltiples factores que influyen en la estabilidad y el acceso a oportunidades laborales para la población local. Entre estos factores destacan la educación y la capacitación, la migración y desplazamiento laboral, así como la infraestructura y conectividad de la isla.

- **Educación y capacitación:** La oferta educativa y los programas de formación profesional en la isla son limitados, lo que restringe la preparación de la población en áreas clave como tecnología, competencias digitales, marketing e industria 4.0, innovación y creatividad. Esta falta de capacitación impide el acceso a empleos emergentes y reduce la competitividad laboral.
- **Migración y desplazamiento laboral:** La llegada de migrantes desde otras regiones de Colombia y el exterior ha incrementado la competencia por los empleos disponibles. Al mismo tiempo, muchos habitantes locales migran al continente en busca de mejores oportunidades laborales, generando una dinámica de desplazamiento laboral que impacta la estabilidad del empleo en la isla.
- **Infraestructura y conectividad:** El aislamiento geográfico de San Andrés, sumado a la limitada conectividad con el resto del país y las deficiencias en infraestructura

¹¹ ChatGPT, s.f.

de transporte y servicios básicos, representa una barrera para el desarrollo económico y el acceso a oportunidades laborales. Estas limitaciones afectan tanto la empleabilidad local como la posibilidad de expandir mercados y atraer inversión.

En cuanto a las competencias laborales y las brechas del mercado, los requisitos de los empleadores suelen ser generales y en la mayoría de los casos pueden ser cumplidos por la población local, salvo cuando se exige formación académica específica. No obstante, se han identificado problemáticas sociales y culturales que afectan la estabilidad en el empleo, aumentando la rotación de personal y, en consecuencia, la demanda constante de nuevos trabajadores en la isla.¹²

Desafíos y oportunidades emergentes

El mercado laboral de San Andrés enfrenta una serie de desafíos y oportunidades emergentes que influyen en su desarrollo y sostenibilidad. La alta informalidad y la dependencia de sectores vulnerables al cambio climático, como la pesca y el turismo, han generado inestabilidad en el empleo y limitado el crecimiento económico de la isla.

- La informalidad laboral y la dependencia de sectores vulnerables al cambio climático, como la pesca y el turismo, continúan siendo desafíos que afectan la estabilidad del empleo en la isla.
- No obstante, han surgido oportunidades en sectores sostenibles y de ecoturismo, los cuales pueden generar empleo verde, contribuir a la preservación ambiental y ofrecer puestos de trabajo más estables y mejor remunerados a largo plazo.
- Es fundamental que el departamento invierta en proyectos que diversifiquen las oportunidades laborales más allá de los sectores tradicionales. Esto incluye la capacitación para nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, y la promoción del emprendimiento digital. También es clave incentivar a las empresas para que adopten perfiles laborales innovadores que mejoren su productividad y eficiencia.

El panorama laboral de San Andrés Isla está determinado por dinámicas complejas que involucran sectores tradicionales, una población joven con expectativas laborales no siempre alineadas con la oferta disponible, deficiencias en infraestructura y políticas públicas, y una alta dependencia del turismo y la informalidad. Si bien existen importantes

¹² Ibidem

desafíos, también hay oportunidades para fomentar un mercado laboral más inclusivo, sostenible y capaz de generar empleo digno y estable a largo plazo.

Análisis de la Percepción Ciudadana

El estudio se enfocó exclusivamente en la Isla de San Andrés, abarcando tanto su área urbana como rural e incluyendo los sectores formales e informales de empleo. La investigación analizó la dinámica laboral de los habitantes locales, en especial de la comunidad raizal, así como de los trabajadores migrantes que residían temporal o permanentemente en la isla.

El análisis cubrió el período 2020-2024, permitiendo identificar tendencias recientes en el mercado laboral de la isla. Se examinaron los efectos de la pandemia de COVID-19, la recuperación económica posterior y las variaciones estacionales del turismo. Este marco temporal facilitó la evaluación de cambios en la oferta y demanda de empleo, así como el impacto de las políticas gubernamentales implementadas en los últimos años.

Es importante precisar que este análisis detalla con precisión la distribución sociodemográfica por género, edad, grupo étnico, nivel educativo y situación laboral, resaltando diferencias significativas:

- **Género:** Mayor representación femenina, especialmente destacada entre los jóvenes de 18 a 25 años.
- **Edad:** Jóvenes (18 a 25 años) predominan, mostrando diferencias marcadas en empleabilidad por nivel educativo y grupo étnico.
- **Grupo Étnico:** Los raizales muestran alta participación pero con un número considerable en desempleo, particularmente entre los jóvenes con formación en bachillerato y nivel profesional.
- **Nivel Educativo:** Claras diferencias según formación educativa. El desempleo es alto especialmente en jóvenes con formación básica (bachillerato) y en profesionales, evidenciando una posible saturación o falta de alineación entre formación y mercado laboral.

Esta información permite focalizar acciones específicas para mejorar la empleabilidad según características sociodemográficas.

Resultados de encuestas sobre expectativas laborales

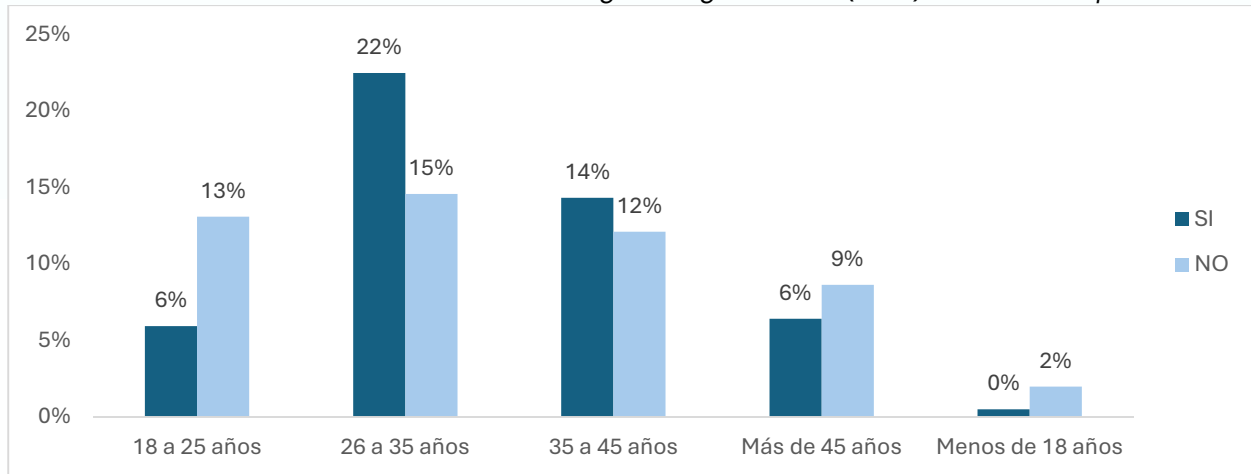
Los resultados de la encuesta de percepción sobre el mercado laboral en San Andrés reflejan las experiencias, expectativas y desafíos que enfrentan distintos perfiles profesionales en la isla. A partir de la información recopilada, se identificaron tendencias clave en la empleabilidad, condiciones de trabajo y necesidades específicas de los trabajadores en los sectores administrativo y jurídico.

El perfil administrativo agrupa a profesionales que desempeñan funciones esenciales en la gestión y operación de empresas e instituciones, destacando su interés en la estabilidad laboral y la capacitación continua. Por su parte, el perfil jurídico, compuesto principalmente por abogados, evidencia una marcada preocupación por la falta de oportunidades en su campo y la necesidad de fortalecer las redes profesionales. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para el diseño de estrategias que mejoren el acceso al empleo y fortalezcan la formación y proyección profesional en San Andrés.

Para dar inicio al análisis, se presentan a continuación los datos de caracterización de la población encuestada, reflejados en los siguientes gráficos. Según la muestra, el 42% de los encuestados (245 personas) se encuentra desempleados, mientras que el 57% (328 personas) está activo en el mercado laboral. Si bien la mayoría de los encuestados tiene empleo, el porcentaje de personas sin trabajo sigue siendo considerable, lo que resalta la importancia de analizar las condiciones y oportunidades laborales en la isla.

La Gráfica 4 ilustra la distribución del empleo en San Andrés según los distintos rangos de edad. Se evidencia que el grupo de 26 a 35 años concentra la mayor cantidad de empleados, mientras que los menores de 18 años y los mayores de 45 registran los niveles más bajos de ocupación. Esta tendencia sugiere que las oportunidades laborales pueden estar más limitadas para los jóvenes en etapa inicial de inserción al mercado y para quienes superan cierta edad, lo que podría indicar la necesidad de políticas de inclusión laboral para estos sectores.

Gráfica 4. Situación Laboral en San Andrés según Rango de Edad (2024) – Número de personas



Fuente: Elaboración propia – Recolección de datos realizada entre 27/11/2024-19/12/2024

Se observa que:

- El grupo de 26 a 35 años tiene la mayor cantidad de personas empleadas, alcanzando más del 22% en esta categoría, aunque también en este rango de edad se refleja un porcentaje de personas desempleadas representado por un 15%
- En el grupo de 18 a 25 años, hay más personas desempleadas que empleadas, lo que sugiere posibles barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes.
- En el grupo de 35 a 45 años, la cantidad de empleados y desempleados es más equilibrada, aunque sigue teniendo una leve ventaja en el empleo.
- Para los mayores de 45 años, el desempleo es más alto en comparación con los empleados, lo que puede indicar dificultades para la reinserción laboral en edades avanzadas.
- El grupo de menores de 18 años tiene una baja participación en el empleo, lo que es consistente con normativas laborales que restringen el acceso al trabajo en edades tempranas.

El grupo con mayores oportunidades de empleo en San Andrés es el de 26 a 35 años, mientras que el desempleo es más alto entre los jóvenes menores de 25 años, posiblemente debido a la falta de experiencia. Por otro lado, las personas mayores de 45 años también enfrentan dificultades para emplearse, lo que podría estar relacionado con discriminación laboral o la falta de actualización en sus habilidades.

Los factores laborales más valorados por los trabajadores en San Andrés según su grupo de edad se observan a continuación, en la gráfica. Se incluyen aspectos como salario, estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento, beneficios, ambiente laboral y flexibilidad horaria.

Los resultados reflejan que la estabilidad laboral es la prioridad para el grupo de 35 a 45 años, mientras que el salario es más relevante para quienes tienen más de 45 años. Las oportunidades de crecimiento destacan en los grupos de 26 a 35 y 35 a 45 años, lo que sugiere que en esta etapa se busca mayor desarrollo profesional. Entre los jóvenes de 18 a 25 años, hay un interés equilibrado entre varios factores, sin una preferencia clara. Finalmente, los menores de 18 años, aunque en menor proporción, priorizan el salario. Esto indica que la percepción del empleo varía con la edad y las necesidades profesionales y personales de cada grupo.

Las preferencias laborales varían según la edad nos indican que para los jóvenes buscan principalmente oportunidades de crecimiento y beneficios como seguridad social y vacaciones. Los adultos jóvenes priorizan la estabilidad y el desarrollo profesional. Mientras en el grupo de 35 a 45 años, la seguridad laboral se convierte en la principal preocupación. Finalmente, las personas mayores de 45 años valoran sobre todo el salario y la estabilidad, enfocándose en su futuro y bienestar económico.

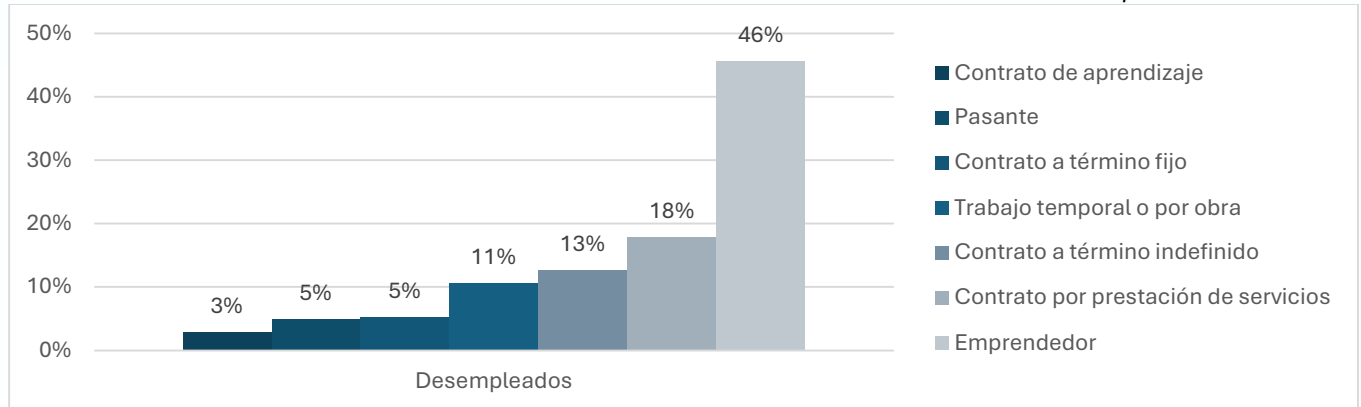
Para mejorar la empleabilidad en la isla, las empresas deben diseñar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo etario. Esto implica ofrecer oportunidades de crecimiento y beneficios atractivos para los jóvenes, estabilidad laboral y desarrollo profesional para los adultos jóvenes, y seguridad financiera para los trabajadores de mayor edad. Implementar incentivos personalizados no solo facilitará la atracción y retención del talento, sino que también contribuirá a una fuerza laboral más comprometida, productiva y alineada con el desarrollo económico de San Andrés.

El empleo informal es una realidad en muchos países y suele estar influenciado por las distintas prioridades y necesidades de cada grupo de edad. Factores como la falta de experiencia, la falta de capacitación o educación formal, la escasez de oportunidades en el área de especialización puede llevar a muchas personas a optar por empleos fuera del mercado formal, sin beneficios ni seguridad social. A continuación, un análisis de las variables que abarcan la comprensión de la informalidad partiendo de indagar su situación actual.

La gráfica a continuación muestra la distribución de los distintos tipos de vinculación laboral en San Andrés. Se observa que el emprendimiento es la principal forma de ocupación, superando con creces otras modalidades contractuales. También destaca la alta presencia de contratos por prestación de servicios, en contraste con una menor cantidad de contratos a término indefinido y fijo. Esto sugiere que el mercado laboral local

está marcado por la informalidad y la necesidad de generar empleo independiente ante la falta de opciones de contratación estable.

Gráfica 6. Modalidades de Vinculación Laboral en San Andrés entre Personas Desempleadas



Fuente: Elaboración propia - Recolección de datos realizada entre 27/11/2024-19/12/2024

Se refleja la distribución de distintos tipos de empleo entre los encuestados que respondieron no estar empleados o que no se identifican bajo un empleo formal, revelando patrones clave sobre la estabilidad laboral y la informalidad en el mercado. Posteriormente, se presenta un análisis más profundo de la categoría predominante y sus implicaciones.

Emprendimiento, la opción predominante dentro del grupo de personas desempleadas numeroso en el gráfico corresponde a emprendedores, superando a cualquier otra forma de empleo formal. Esto podría deberse a:

- Falta de oportunidades en el mercado laboral formal.
- Búsqueda de independencia financiera.
- Mayor flexibilidad y control sobre ingresos y tiempo.
- múltiples requisitos por parte de las empresas que algunas personas no cumplen, sobre todo suceden con la población joven (18 a 25 años).

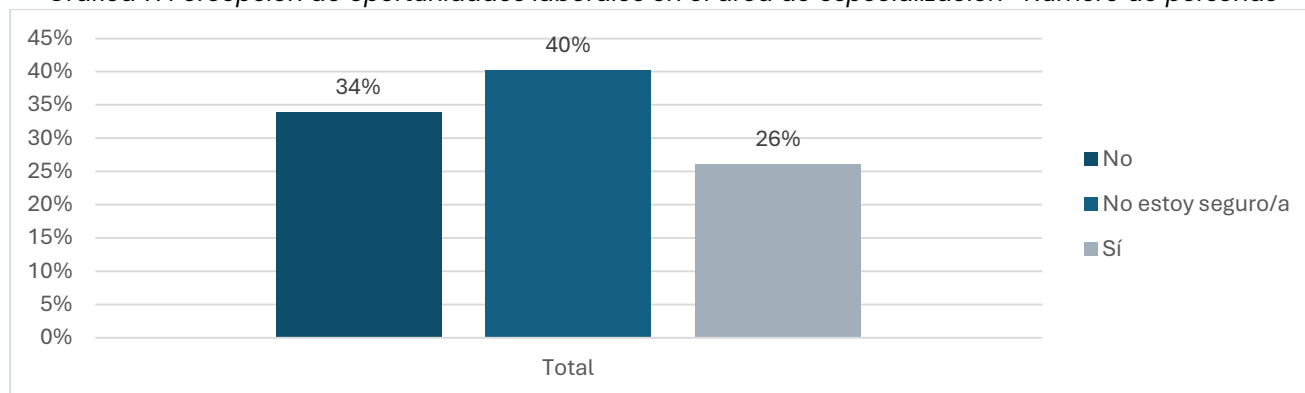
Sin embargo, Muchos de estos emprendimientos pueden operar en la informalidad sin seguridad social ni estabilidad. Además, tener un acceso limitado a créditos y financiamiento.

Es necesario Fortalecer Implementar políticas integrales de apoyo a emprendedores que incluyan programas de capacitación en gestión empresarial, acceso a créditos y fondos

de inversión con tasas preferenciales, así como incentivos para la formalización de negocios, facilitando trámites y reduciendo cargas tributarias iniciales.

A continuación, se muestra (gráfica 7) la percepción de los desempleados sobre la existencia de suficientes oportunidades laborales en su área de especialización. La mayoría de los encuestados 40% no están seguros de la disponibilidad de oportunidades laborales en su área de especialización y el 34% considera que no hay suficientes oportunidades, mientras que el 26% creen que sí existen opciones laborales en su campo. Estos resultados reflejan una posible desconexión entre la oferta y la demanda laboral, lo que sugiere la necesidad de estrategias para mejorar la empleabilidad y la alineación entre formación y mercado laboral,

Gráfica 7. Percepción de oportunidades laborales en el área de especialización -Número de personas



Fuente: Elaboración propia - Recolección de datos realizada entre 27/11/2024-19/12/2024

El análisis de la percepción sobre las oportunidades laborales en el área de especialización revela tres tendencias principales. En primer lugar, existe una alta percepción de falta de oportunidades, con más de 100 personas que creen que no hay suficientes opciones en su sector. Esto puede estar relacionado con un exceso de oferta de profesionales en comparación con la demanda, la transformación del mercado laboral que reduce la relevancia de ciertas áreas y la falta de experiencia o habilidades específicas requeridas por las empresas. Como consecuencia, un alto porcentaje de personas desmotivadas podría incrementar el desempleo estructural y fomentar la informalidad laboral al buscar alternativas fuera del empleo formal.

Por otro lado, un número significativo de encuestados (casi 100 personas) expresa incertidumbre sobre la disponibilidad de oportunidades laborales en su campo. Esta falta de claridad podría deberse a la escasa información sobre el mercado laboral, los cambios acelerados en las empresas que dificultan la identificación de oportunidades y el desconocimiento de estrategias efectivas de búsqueda de empleo. Esta situación

puede llevar a que muchas personas no exploren todas las opciones disponibles, afectando su inserción en el mercado laboral. Para mitigar este problema, se recomienda implementar programas de asesoramiento laboral que proporcionen información sobre tendencias del mercado y brinden capacitación en habilidades digitales y emergentes.

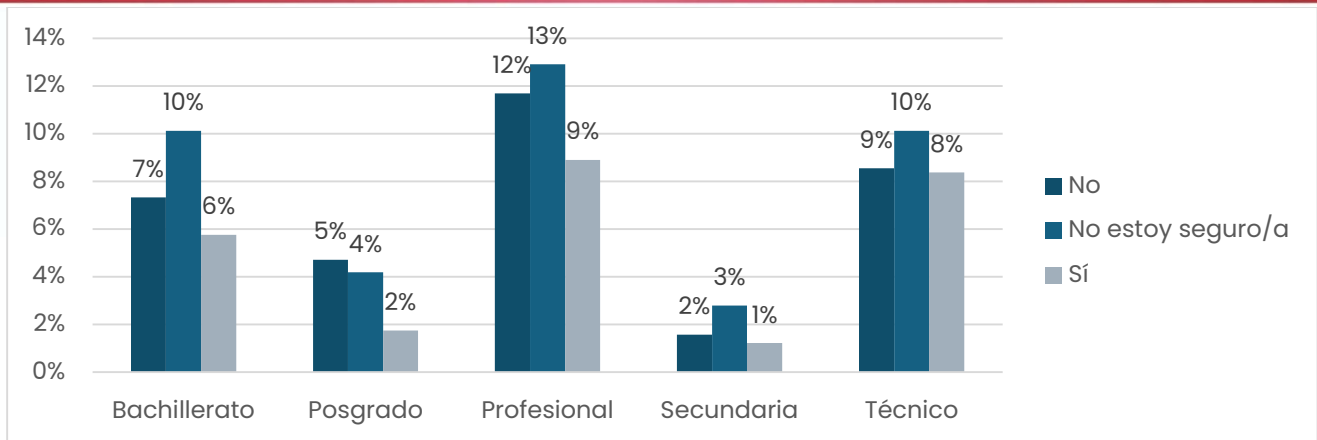
Finalmente, solo una pequeña proporción de los encuestados considera que sí hay oportunidades en su sector, lo que sugiere que ciertos campos aún mantienen una demanda laboral activa. Esto puede deberse a que algunas empresas cuentan con más vacantes o a que los profesionales con habilidades especializadas tienen mayores posibilidades de empleo. Identificar los sectores con mayor crecimiento permitiría orientar la capacitación hacia esas áreas estratégicas, mejorando la empleabilidad. En este sentido, se recomienda incentivar el desarrollo de competencias digitales, el bilingüismo y habilidades técnicas en los sectores con mayor demanda, promoviendo una mejor alineación entre la oferta y la demanda laboral.

Sobre la percepción de los desempleados sobre la disponibilidad de oportunidades laborales en su área de especialización, desglosada por nivel de estudio. En la gráfica 8 se observa que los profesionales tienen la mayor percepción de falta de oportunidades, seguidos por aquellos con estudios técnicos. A su vez, un porcentaje significativo de personas con posgrado y formación secundaria también manifiestan incertidumbre sobre su futuro laboral. Sin embargo, los niveles de confianza en la disponibilidad de empleo varían según la formación académica, lo que sugiere diferencias en la demanda del mercado laboral para cada nivel educativo.

Nivel educativo y percepción de oportunidades:

Se destaca que quienes poseen títulos de Técnico también perciben alta dificultad, aunque en algunos casos ligeramente menor que profesionales y posgraduados, sugiriendo que habilidades prácticas podrían tener ventajas competitivas limitadas por falta de reconocimiento o infraestructura laboral adecuada. También las personas con educación básica (Bachillerato) presentan consistentemente percepciones muy negativas, indicando dificultades significativas para ingresar al mercado laboral formal, lo cual podría incrementar el empleo informal en estos grupos.

Gráfica 8. Percepción de oportunidades de empleo según nivel de estudio



Fuente: Elaboración propia - Recolección de datos realizada entre 27/11/2024-19/12/2024

La percepción de los desempleados sobre las oportunidades de empleo según su nivel educativo, evidencia diferencias significativas entre los distintos grupos de formación. El grupo con educación profesional es el que más percibe una falta de oportunidades, tanto en la categoría de "No" como en "No estoy seguro/a", lo que podría indicar un mercado laboral saturado en ciertas áreas o una brecha entre la formación académica y las demandas del mercado. En contraste, los técnicos muestran una distribución más equilibrada, con un número considerable de personas que creen que sí hay oportunidades, lo que sugiere que su formación responde mejor a las necesidades laborales actuales. Por otro lado, las personas con educación secundaria presentan una baja percepción de oportunidades, lo que indica mayores dificultades para acceder a empleos formales y una posible tendencia a la informalidad.

Las diferencias en la percepción de oportunidades laborales reflejan que las personas con estudios técnicos tienen más confianza en encontrar empleo, lo que resalta la relevancia de las habilidades prácticas. Los profesionales y posgraduados presentan una distribución variada, lo que sugiere que algunos encuentran oportunidades mientras que otros enfrentan saturación en ciertas áreas. La baja percepción de oportunidades entre quienes solo tienen educación secundaria refuerza la importancia de la formación académica en la empleabilidad.

El mercado laboral valora cada vez más las habilidades técnicas y especializadas, lo que destaca la necesidad de capacitación continua. Además, no todos los títulos profesionales garantizan un empleo inmediato, ya que la experiencia práctica y la especialización juegan un papel clave. La menor oferta de oportunidades para personas con educación secundaria puede contribuir al crecimiento de la informalidad laboral. Ante esta realidad, se recomienda promover cursos de capacitación y certificaciones

cortas que permitan a quienes tienen menor nivel educativo mejorar sus oportunidades en el mercado laboral.

A continuación, se muestra la percepción de dificultad para encontrar empleo en el sector en el que trabajan actualmente, diferenciando por grupo étnico. Se observa que la mayoría de la población raizal percibe el acceso al empleo como moderadamente difícil o muy difícil, lo que indica mayores barreras para este grupo. En el caso de los afrocolombianos, la percepción está más distribuida, aunque también se evidencia una tendencia hacia la dificultad. El grupo indígena tiene una menor representación en la muestra, lo que podría sugerir una menor participación en el mercado laboral formal o en los sectores analizados de la isla de San Andrés. Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias inclusivas que faciliten el acceso equitativo al empleo para todos los grupos étnicos en la región.

La percepción de dificultad para encontrar empleo varía significativamente según el grupo étnico, evidenciando disparidades en el acceso al mercado laboral. Estos datos reflejan no solo diferencias en experiencias individuales, sino también posibles barreras estructurales que limitan las oportunidades de ciertos sectores de la población.

El grupo raizal presenta un panorama preocupante, con una mayoría que considera difícil o muy difícil acceder a un empleo. Este hallazgo sugiere la existencia de obstáculos significativos como discriminación estructural en los procesos de contratación, desventajas educativas que limitan el acceso a formación técnica y superior, y restricciones en redes de contacto laboral, lo que reduce sus oportunidades de inserción.

En el caso del grupo afrocolombiano, aunque también se reporta una alta percepción de dificultad, la distribución de respuestas es más equilibrada. Esto indica que, si bien persisten barreras, existen sectores donde han logrado una inserción laboral más efectiva. Sin embargo, la presencia de respuestas en la categoría de "muy difícil" sugiere que aún enfrentan retos estructurales significativos.

El grupo indígena muestra una menor representación en la muestra, lo que impide establecer conclusiones generales. Sin embargo, la variabilidad en sus percepciones indica que el acceso al empleo puede depender de factores individuales, como la ubicación geográfica y el nivel educativo alcanzado.

Las dificultades en el acceso al empleo están condicionadas por múltiples factores, entre ellos la segregación económica y social que limita el acceso de grupos históricamente

marginados a empleos formales y de calidad, la falta de oportunidades de educación superior y formación técnica especializada, los prejuicios en los procesos de contratación que generan sesgos en la selección de personal, y las barreras geográficas que restringen las oportunidades laborales en regiones con menor desarrollo económico.

Para reducir estas desigualdades, es fundamental implementar estrategias que fomenten la inclusión laboral y la diversidad en las empresas, programas de capacitación técnica adaptados a poblaciones vulnerables, políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades y la adopción de procesos de contratación más equitativos que minimicen los sesgos inconscientes.

El acceso al empleo sigue siendo un reto diferenciado por grupo étnico, con el grupo raizal enfrentando los mayores obstáculos. Sin una intervención adecuada, estas desigualdades continuarán perpetuando la exclusión laboral y la informalidad. Es imprescindible el diseño de estrategias que no solo atiendan las problemáticas actuales, sino que también promuevan un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

Respecto a la participación en diferentes tipos de capacitación (certificaciones, cursos en línea y talleres presenciales) según el grupo étnico. Se observa (gráfica 10) una marcada diferencia en el acceso y la preferencia por los distintos formatos de formación. En particular, el grupo raizal presenta la mayor participación en todas las categorías, destacándose especialmente en los talleres presenciales. Por otro lado, los otros grupos tienen una participación significativamente menor en cualquier tipo de formación. Este panorama sugiere desigualdades en el acceso a la educación complementaria y refuerza la necesidad de estrategias inclusivas que amplíen las oportunidades de capacitación para todos los grupos étnicos.

En todos los grupos étnicos con participación, los talleres presenciales son más populares que otras formas de capacitación, mientras que el acceso a cursos online y certificaciones parece estar limitado, posiblemente debido a problemas de conectividad, recursos económicos o falta de información.

Las diferencias en la formación pueden estar relacionadas con brechas digitales, ubicación geográfica y recursos económicos. Para reducir estas barreras, se recomienda implementar programas de educación virtual con subsidios o acceso a tecnología. Además, es necesario generar estrategias que incentiven la capacitación, adaptando los enfoques a sus necesidades culturales. Dado que los talleres presenciales son más

demandados, se podría fortalecer la integración de metodologías híbridas en programas de educación digital.

Este análisis resalta la importancia de desarrollar estrategias de capacitación laboral más inclusivas y adaptadas a las necesidades de cada grupo étnico, con el fin de mejorar su empleabilidad y acceso a mejores oportunidades laborales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente análisis sobre la situación laboral en la isla de San Andrés ha permitido identificar tanto las oportunidades como los desafíos que enfrenta el mercado laboral local. A través de la recopilación y estudio de datos, se evidenciaron tendencias clave relacionadas con la empleabilidad, las competencias más demandadas, las barreras de acceso al empleo y la necesidad de diversificar los sectores productivos.

En este contexto, se han recopilado las principales percepciones y propuestas de los encuestados, lo que brinda un panorama claro sobre los aspectos que requieren atención para mejorar la calidad y disponibilidad del empleo en la isla. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes derivadas del estudio.

Se evidencia que la percepción de acceso al empleo y la participación en programas de formación presentan fuertes diferencias según el nivel educativo y el grupo étnico. Los datos muestran que las personas con formación técnica tienen una mayor confianza en encontrar empleo, mientras que los profesionales enfrentan dificultades en un mercado posiblemente saturado y los individuos con educación secundaria tienen las mayores barreras de acceso.

En términos de etnicidad, el grupo raizal es el que enfrenta más dificultades en el acceso al empleo y, al mismo tiempo, el que más participa en programas de formación, con una preferencia marcada por los talleres presenciales.

Los principales factores que explican estas disparidades incluyen la segregación económica y social, el acceso desigual a la educación superior y técnica, la persistencia de prejuicios en los procesos de contratación y las barreras geográficas que afectan la disponibilidad de empleos y programas formativos.

Si estas desigualdades no son abordadas con estrategias específicas, se corre el riesgo de perpetuar la exclusión laboral y la informalidad en ciertos sectores de la población, reduciendo las oportunidades de desarrollo económico y social de estos grupos.

Recomendaciones

1. Fortalecer la capacitación técnica y especializada. Se deben promover programas de formación alineados con las necesidades del mercado laboral, priorizando certificaciones y cursos prácticos para mejorar la empleabilidad de los distintos grupos poblacionales, especialmente aquellos con menor nivel educativo.
2. Implementar estrategias de inclusión laboral. Es fundamental fomentar políticas públicas y programas empresariales que garanticen igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación. Se recomienda establecer incentivos para empresas que prioricen la diversidad en sus equipos de trabajo.
3. Reducir las barreras de acceso a la educación y formación complementaria. Se deben diseñar estrategias para aumentar la participación de grupos subrepresentados en programas de capacitación. Esto puede incluir becas, subsidios para acceso a tecnología, capacitación bilingüe y modelos de formación híbridos que combinen enseñanza presencial y virtual.
4. Adaptar la oferta formativa a las necesidades y preferencias de cada comunidad. Dado que los talleres presenciales son más valorados por ciertos grupos, es importante fortalecer estas metodologías e integrarlas con recursos digitales. Para poblaciones indígenas y palenqueras, la formación debe considerar su contexto sociocultural para garantizar una mayor aceptación y efectividad.
5. Promover redes de empleabilidad y mentoría. La inserción laboral puede mejorar mediante la creación de redes de contactos, ferias de empleo, mentorías y programas de acompañamiento que faciliten la transición de la formación al mercado laboral, especialmente para poblaciones con menor acceso a oportunidades.
6. Realizar el monitoreo y evaluación constante. Se recomienda establecer un sistema de seguimiento de las políticas implementadas para medir su impacto y realizar ajustes según las necesidades cambiantes del mercado laboral y de los grupos poblacionales.
7. Impulsar la creación de nuevas industrias en San Andrés como una estrategia clave para diversificar la economía y reducir la dependencia de sectores tradicionales. Esto permitiría generar nuevas oportunidades de empleo, mejorar la estabilidad laboral y fomentar el desarrollo sostenible en la región. Para lograrlo, es fundamental promover incentivos a la inversión en sectores como la tecnología, la manufactura sostenible, la economía azul y las industrias creativas.

8. Articular esfuerzos con los diferentes actores del mercado laboral para desarrollar una política pública que incentive a las empresas a brindar oportunidades a los jóvenes recién graduados que inician su experiencia laboral. Esta iniciativa debería incluir mecanismos como incentivos fiscales, programas de mentoría y formación en el lugar de trabajo, con el objetivo de facilitar la transición de los jóvenes al mundo laboral y fortalecer su empleabilidad a largo plazo.

Para reducir las brechas de acceso al empleo y a la formación, es necesario implementar una combinación de estrategias que aborden tanto la capacitación como la inclusión laboral. Se debe trabajar en reducir barreras estructurales, mejorar el acceso a oportunidades de desarrollo y fomentar un mercado laboral más equitativo e inclusivo. Solo con un enfoque integral se logrará un impacto real en la empleabilidad de los diferentes sectores poblacionales, garantizando mayores oportunidades para todos.

Referencias Bibliográficas

- Arango, L. E., & Posada, C. E. (2012). *Duración del desempleo en Colombia: 1986-2009*. Ensayos sobre Política Económica, 30(67), 124-165.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-47722012000300007&script=sci_arttext
- Bloomberg Línea. (2022, 28 de abril). Cómo atacar el desempleo de larga duración que hace a Colombia un país más pobre. Bloomberg Línea.
<https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/colombia/como-atacar-el-desempleo-de-larga-duracion-que-hace-a-colombia-un-pais-mas-pobre/>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2022). El mercado de trabajo en San Andrés Isla: Una mirada desde el turismo. Xpress Estudio Gráfico y Digital en agosto 2022
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018-2023). Privaciones por hogar según variable - Regiones. Recuperado de
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018-2023). Índice de pobreza multidimensional por departamentos. Recuperado de
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Producto Interno Bruto por actividad económica. Recuperado de
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales>
- Empleos Archipiélago SAS. (2024). [Oportunidades de empleo en San Andrés Isla en 09/2024].
- Servicios y Outsourcing. (2024). San Andrés Isla.) [Oportunidades de empleo en San Andrés Isla en 09/2024].