

ACCESO DE LA JUVENTUD AL TRABAJO VIRTUAL EN SAN ANDRÉS – RETOS, PERSPECTIVAS Y POSIBILIDADES

Secretaría de Planeación Departamental

Objetivo: Analizar la accesibilidad real de los jóvenes al trabajo virtual desde la isla, evaluando aspectos de oferta y demanda laboral, competencias requeridas, conectividad, barreras de entrada y percepciones.

Publicado: 29 septiembre 2025

CRÉDITOS Y RECONOCIMIENTOS

Investigadores Principales:

María Andrea Saleme
Silvio Casagrande May

Revisión Técnica:

Sandra Hernández Gaviria

Visualización de Datos:

María Andrea Saleme

Edición del Documento:

Silvio Casagrande May

Líder Área Empleabilidad:

Sandra Patricia Hogis Lemus

Secretaria de Planeación:

Lorena Aldana Pedrozo

Encuestadores:

Esther Judith Londoño Roa
Higgins Joseph Mclean Watson
Jesus Barrios Morón
Jhulisa Jherusha Howard Vanegas
Jim Emerson Reeves Pomare
Jonathan Martínez Archbold
Laudeth Julieth Pardo Thyme
Rafael Antonio Pérez Martínez
Rafael Guillermo Pérez Angulo
Rafael Torres James
Wilfred Lever Orozco

Resumen Ejecutivo

El boletín “Acceso de la Juventud al Trabajo Virtual en San Andrés – Retos, Perspectivas y Posibilidades” analiza las condiciones reales de la población joven del archipiélago para vincularse al mercado laboral digital, evaluando conectividad, equipamiento, competencias digitales, dominio del inglés y preparación laboral.

Los resultados muestran que el principal obstáculo no es la habilidad digital, sino la infraestructura y el idioma inglés. Aunque el 80 % de los encuestados reporta habilidades digitales intermedias o altas, solo 52 % cuenta con internet estable y 59 % dispone de computador. Además, únicamente 47 % posee un nivel funcional de inglés.

Existen diferencias significativas entre las islas:

- San Andrés presenta mejor estabilidad de internet, pero un bajo dominio de inglés.
- Providencia y Santa Catalina cuentan con talento altamente calificado y bilingüe, pero con peor conectividad.

Solo 16.2 % de la población encuestada cumple simultáneamente los requisitos para empleabilidad virtual inmediata (equipo, internet estable, habilidades y dominio del idioma). No obstante, más del 55 % de los jóvenes podría integrarse a programas de formación acelerada para trabajo remoto.

El Índice de Vulnerabilidad Digital (IVD = 0.43) evidencia una vulnerabilidad moderada-alta asociada a deficiencias de conectividad, acceso a dispositivos, falta de inglés y habilidades laborales insuficientes.

A nivel global, la demanda de empleo remoto continúa creciendo, especialmente en sectores como BPO, tecnología, educación digital y servicios creativos, y América Latina se posiciona como región estratégica.

El boletín concluye que el archipiélago cuenta con un talento con potencial competitivo, pero requiere fortalecer infraestructura digital, mejorar el bilingüismo y ampliar el acceso a dispositivos, así como fomentar el uso seguro de plataformas laborales. Invertir en estos frentes permitiría ampliar significativamente las oportunidades de empleo virtual para la juventud del territorio.

Executive Summary

The publication “Youth Access to Virtual Work in San Andrés – Challenges, Perspectives and Opportunities” examines the real conditions that young people in the archipelago face when entering the digital labor market. It evaluates connectivity, access to devices, digital skills, English proficiency, and job readiness.

Findings reveal that the main barrier is not digital ability, but rather infrastructure and English proficiency. While 80% of respondents report intermediate or advanced digital skills, only 52% have stable internet and 59% have access to a computer. Furthermore, just 47% possess functional English skills.

Significant differences exist between the islands:

- San Andrés has better internet stability but low English levels.
- Providencia and Santa Catalina have highly skilled and bilingual talent but weaker connectivity.

Only 16.2% of the surveyed population meets all requirements for immediate readiness for virtual employment (device, stable internet, skills, and English). However, more than 55% of youth could enter accelerated training programs for remote work.

The Digital Vulnerability Index (DVI = 0.43) shows moderate-to-high vulnerability linked to poor connectivity, limited access to devices, low English proficiency, and insufficient job-related skills.

Globally, remote work continues to expand—especially in BPO, technology, digital education, and creative services—and Latin America stands out as a strategic talent region.

The study concludes that the archipelago has strong talent potential, but must improve digital infrastructure, bilingual capabilities, and access to adequate equipment, while promoting safe and effective use of online job platforms. Strengthening these areas would greatly enhance virtual employment opportunities for the region’s youth.

1. Introducción

El trabajo virtual, entendido como la realización de actividades laborales y profesionales mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación sin necesidad de presencia física en un lugar determinado, se ha consolidado como una modalidad clave dentro de las transformaciones del mercado laboral contemporáneo. Su expansión responde a la creciente digitalización de los procesos productivos, la globalización del talento y la búsqueda de esquemas más flexibles de organización del trabajo. En este contexto, para los jóvenes del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, el trabajo virtual representa una oportunidad estratégica de inserción laboral y desarrollo económico, al permitirles vincularse a cadenas de valor globales sin las limitaciones propias de la insularidad.

El período posterior a la pandemia de la COVID-19 marcó un punto de inflexión en la adopción del teletrabajo y las modalidades remotas. Millones de empresas y organizaciones alrededor del mundo comprobaron que la productividad y la coordinación pueden mantenerse de manera efectiva mediante herramientas digitales, impulsando un auge sostenido del empleo remoto. Este fenómeno dio origen a una nueva categoría de empleos globales y flexibles, donde la localización geográfica dejó de ser un factor determinante y el criterio principal pasó a ser la capacidad técnica, la adaptabilidad y las competencias digitales del talento humano. América Latina y el Caribe se consolidaron, en este proceso, como regiones con alto potencial de participación en el mercado global de servicios digitales.

En el caso particular del Archipiélago, el trabajo virtual ofrece una vía concreta para diversificar la economía local, fortalecer la empleabilidad juvenil y reducir las brechas territoriales de acceso al trabajo formal. Su implementación puede contribuir a retener el talento insular, fomentar la capacitación en idiomas y competencias tecnológicas, y promover una inserción productiva en sectores de alto crecimiento, como los servicios digitales, el diseño, la educación en línea o la asistencia administrativa. De esta manera, el trabajo virtual no solo constituye una respuesta a los desafíos contemporáneos del empleo, sino también una herramienta de inclusión, equidad y sostenibilidad para el desarrollo socioeconómico del territorio insular colombiano.

2. Oferta y demanda de trabajo virtual

2.1 Panorama global (demanda)

El trabajo virtual/ remoto dejó de ser coyuntural y se estabilizó como una modalidad estructural en múltiples economías. Informes recientes muestran que la proporción de contratación remota sigue siendo alta en 2024–2025 (p. ej., en bases de datos de contratación global como Deel¹, gran parte de las nuevas contrataciones fueron remotas), y los empleadores prevén continuar con esquemas híbridos y full-remote donde las tareas lo permiten. Proyecciones del Foro Económico Mundial estiman que los “empleos digitales globales” realizables desde cualquier lugar crecerán ~25% hasta ~92 millones en 2030.

América Latina se consolidó como polo de talento remoto por diferencia horaria compatible con EE. UU./Europa, costos competitivos y masa crítica en perfiles digitales. Ciudades como Bogotá, Medellín, Lima, Buenos Aires o São Paulo aparecen entre los “hotspots”² de contratación remota 2024.

2.2 Colombia (oferta y señales de demanda)

En Colombia, el empleo total mejoró en 2025 y el teletrabajo/ trabajo desde casa se estabilizó en niveles cercanos al 6% de asalariados según mediciones oficiales y análisis de mercado laboral. Aunque las empresas han migrado en muchos casos a esquemas híbridos, el canal remoto sigue presente, especialmente en ocupaciones digitales y de servicios profesionales.

Entre 2019 y 2024, el porcentaje de vacantes con teletrabajo en Colombia rondó el 7%, con mayor peso en información y comunicaciones, actividades profesionales y administrativas y servicios financieros. Esto confirma que el “corazón” de la demanda remota está en sectores intensivos en conocimiento.

¹ Deel es una plataforma tecnológica global especializada en la contratación y gestión de empleados o freelancers remotos en diferentes países. Su objetivo principal es facilitar que empresas de cualquier parte del mundo puedan contratar talento internacional de forma legal, rápida y cumpliendo con las normativas laborales locales.

² Hotspot”, se usa para describir lugares o regiones donde ocurre una alta concentración de actividad, oportunidades o crecimiento en un área específica.

2.3 Principales sectores que contratan virtualmente

- BPO/Contact center & Customer Experience. Soporte al cliente, ventas internas, back-office, QA de procesos. La contratación remota en LATAM es intensa por bilingüismo y “time-zone fit”³; roles de servicio al cliente figuran entre los más demandados en reportes de contratación global.
- Tecnología. Desarrollo de software, data/AI, producto, ciberseguridad, QA. Continúa la contratación remota cross-border (transfronterizo), pese a vaivenes del “return-to-office” (regreso al trabajo presencial) en algunas firmas.
- Educación y EdTech. Tutorías online, creación de contenidos, facilitación de cursos, instructional design. (La digitalización de la oferta formativa mantuvo la demanda de perfiles remotos).
- Servicios creativos y de marketing. Diseño gráfico/UX, motion, contenido, social media, performance marketing; LATAM es fuente creciente de talento remoto creativo.

2.4 Plataformas populares para aplicar

A la hora de buscar trabajos 100% remotos o proyectos freelance, estas plataformas son referencia para talento latinoamericano:

- Upwork. Marketplace global líder para proyectos y contratos por horas/fijos (tech, diseño, marketing, soporte, finanzas). Datos 2024–2025 indican >18 M de freelancers (profesional por cuenta propia) y ~855 k clientes activos; el volumen de trabajos vinculados a IA creció con fuerza.
- Freelancer.com. Proyectos globales multi-categoría (tech/creativo/operativo). (Datos de volumen varían; fuerte presencia en proyectos de corto plazo).
- Toptal / Turing. “Talent clouds”⁴ curados para software, data y producto, con clientes internacionales; adecuados para perfiles senior y full-time remoto.

³ El término “time-zone fit” (en español, *compatibilidad horaria* o *ajuste de huso horario*) se utiliza en el mundo del trabajo remoto para describir la coincidencia o cercanía entre las zonas horarias de una empresa y las de su equipo de trabajo distribuido en diferentes países.

⁴ Talent Cloud” (en español, “nube de talento” o “red digital de talento”) se refiere a una plataforma o sistema digital que reúne, organiza y gestiona profesionales calificados disponibles para trabajar de forma remota o por proyecto.

(Cobertura y foco en LATAM crecientes según el ecosistema de contratación remota).

- We Work Remotely / Remote OK. “Job boards” verticales remotos (full-time y freelance) con alta densidad en tecnología y funciones digitales.
- Get on Board / Workana / Listopro. Plataformas con especial foco en LATAM (tech y creativas), útiles por cercanía cultural y requisitos legales/idiomáticos.
- CompuTrabajo (Colombia y LATAM). Portal masivo de empleo con filtros de “remoto/teletrabajo” y alto flujo de vacantes diarias; en agosto de 2025 reportó ~560 k ofertas publicadas (no todas remotas).
- LinkedIn. No es “sólo” red social: concentra muchas vacantes híbridas/remotas; tendencia a menor proporción de puestos 100% remotos vs. 2021–2022, pero sigue siendo clave para aplicar y contactar reclutadores.
- Consejo operativo: para roles remotos globales, crea alertas en inglés y español, filtra por “Remote/Anywhere/Latin America” y ajusta diferencia horaria y seniority en cada plataforma.

2.5 Volumen estimado de vacantes virtuales que aceptan talento latinoamericano

Tendencia global: Los tableros y proveedores de contratación global reportan que el formato remoto/híbrido sigue representando una fracción significativa de publicaciones y contrataciones, especialmente en ocupaciones digitales. (Ej.: We Work Remotely resalta que en 2025 “lo remoto es estándar” para muchos empleadores; LinkedIn muestra que la cuota de ofertas totalmente remotas es menor que en 2021–2022, pero se mantiene en tech y funciones digitales).

Tamaño potencial del “pool” remoto digital: el WEF (World Economic Forum, en español Foro Económico Mundial) estima ~92 M de empleos digitales globales susceptibles de hacerse desde cualquier lugar en 2030 ($\approx +25\%$ vs. hoy). Esto implica un mercado en expansión para profesionales LATAM, en especial si dominan inglés y habilidades digitales.

Evidencia de absorción LATAM: Fuentes sectoriales ubican ciudades de la región – incluidas Bogotá y Medellín– entre los principales polos de contratación remota 2024; además, firmas de contratación internacional (como Deel) reportan una alta proporción de contrataciones remotas en sus bases 2024, con LATAM como región estratégica por

compatibilidad horaria. Lectura práctica: miles de vacantes mensuales “remote-friendly” admiten postulaciones desde LATAM en boards globales + portales regionales (la cifra exacta fluctúa por plataforma y estacionalidad, pero el flujo es sostenido).

Colombia (indicador de referencia): si bien no hay un censo único de “vacantes remotas”, el mercado local muestra:

- Vacantes con teletrabajo alrededor del 7% del total (promedio 2019–2024).
- Nivel de trabajo desde casa cercano al 6% de asalariados (GEIH).
- Portales masivos (CompuTrabajo) publican cientos de miles de ofertas mensuales (todas modalidades), con filtros robustos para remoto.
- Estas señales sugieren una masa crítica de oportunidades virtuales para talento colombiano, principalmente en TIC, servicios profesionales/administrativos y financieros.

2.6 Qué significa para candidatos colombianos el trabajo virtual

Para los profesionales colombianos, la expansión global del trabajo virtual representa una oportunidad sin precedentes para acceder a mercados laborales internacionales sin necesidad de migrar. Sin embargo, aprovechar este escenario requiere preparación, estrategia y una visión clara de las competencias más demandadas. El dominio del inglés y de otras lenguas extranjeras se ha convertido en una condición fundamental, especialmente en los sectores tecnológicos, creativos y de servicios empresariales, donde los equipos suelen estar distribuidos en distintos países. Contar con un nivel intermedio o avanzado (B2 o superior) no solo permite aplicar a más vacantes, sino también mejorar las condiciones salariales y participar en proyectos de mayor complejidad.

De igual manera, el fortalecimiento de habilidades digitales y la alfabetización tecnológica son esenciales. Los empleadores internacionales buscan candidatos que manejen con solvencia herramientas de colaboración en línea, plataformas de gestión de proyectos, entornos de programación, suites de diseño y soluciones basadas en la nube. El talento colombiano tiene una ventaja comparativa: su adaptabilidad, la calidad de su formación técnica y su creciente experiencia en entornos BPO, tecnológicos y creativos. No obstante, es necesario consolidar una marca profesional sólida en el entorno digital, a través de perfiles actualizados en plataformas como LinkedIn,

portafolios en línea y certificaciones verificables que respalden las competencias adquiridas.

La búsqueda de oportunidades requiere también una estrategia multicanal. Combinar portales globales —como Upwork, Turing o Remote OK— con plataformas regionales como Get on Board, Workana y CompuTrabajo permite acceder a ofertas que valoran tanto la disponibilidad horaria compatible con América del Norte y Europa como la cercanía cultural y lingüística. Esta diversificación aumenta las probabilidades de encontrar contratos estables o proyectos bien remunerados. Al mismo tiempo, comprender las diferencias entre modalidades de contratación (freelance, tiempo completo remoto, contratación a través de empleadores de registro o “Employer of Record”) y aspectos como moneda de pago, tributación o métodos de transferencia internacional es crucial para garantizar condiciones seguras y sostenibles.

En términos más amplios, el trabajo virtual abre un camino hacia la internacionalización del talento colombiano. Profesionales desde ciudades como Bogotá, Medellín, Cali o Cartagena ya compiten en igualdad de condiciones con pares de otros países, siempre que logren demostrar productividad, responsabilidad y capacidad de comunicación en entornos interculturales. Esto implica no solo habilidades técnicas, sino también competencias blandas: gestión del tiempo, autonomía, pensamiento crítico y colaboración virtual. La combinación de estas cualidades permite proyectar una imagen confiable y competitiva ante reclutadores internacionales.

Finalmente, esta tendencia plantea una transformación estructural del empleo en el país. A medida que más colombianos acceden a ingresos en divisas y a experiencias profesionales globales, el trabajo virtual contribuye a la diversificación económica, la reducción del desempleo juvenil y el fortalecimiento de ecosistemas locales de innovación. En este contexto, la preparación continua, la actualización profesional y la consolidación de redes de colaboración se convierten en los pilares para aprovechar de manera efectiva las oportunidades que ofrece el mercado laboral digital.

3. Accesibilidad desde el Archipiélago

Se buscó identificar brechas tecnológicas, idiomáticas y de habilidades que limitan la inserción laboral en entornos digitales, diferenciando los contextos de San Andrés y Providencia y Santa Catalina a través de la Encuesta de Empleabilidad del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2025 realizada del XXX al XXX de 2025, con

el propósito de diagnosticar las condiciones reales de acceso, conectividad, equipamiento y competencias digitales de la población, especialmente entre los jóvenes, como base para diseñar estrategias de empleo remoto y formación para el trabajo, como parte del Boletín de Empleabilidad 2025. Los resultados permiten contar con una radiografía integral de la accesibilidad digital y las capacidades humanas del archipiélago, insumo fundamental para planificar intervenciones efectivas en empleabilidad y conectividad regional.

Tabla 1. Muestra Poblacional

Isla / Territorio	San Andrés	Providencia y Sta. Catalina	Total, Archipiélago
Universo (N, 16–45)*	23,960	2,515	26,475
Muestra (n)	789	193	982
Nivel de confianza	95%	95%	95%
Proporción asumida (p)	50.00%	50.00%	50.00%
Error estándar (puntos)	1.75	3.46	1.57
Intervalo confianza (\pm p.p.)	\pm 3.43	\pm 6.78	\pm 3.07
Bajo (%)	46.57	43.22	46.93
Alto (%)	53.43	56.78	53.07
Error estándar relativo (%)	3.5	6.92	3.13

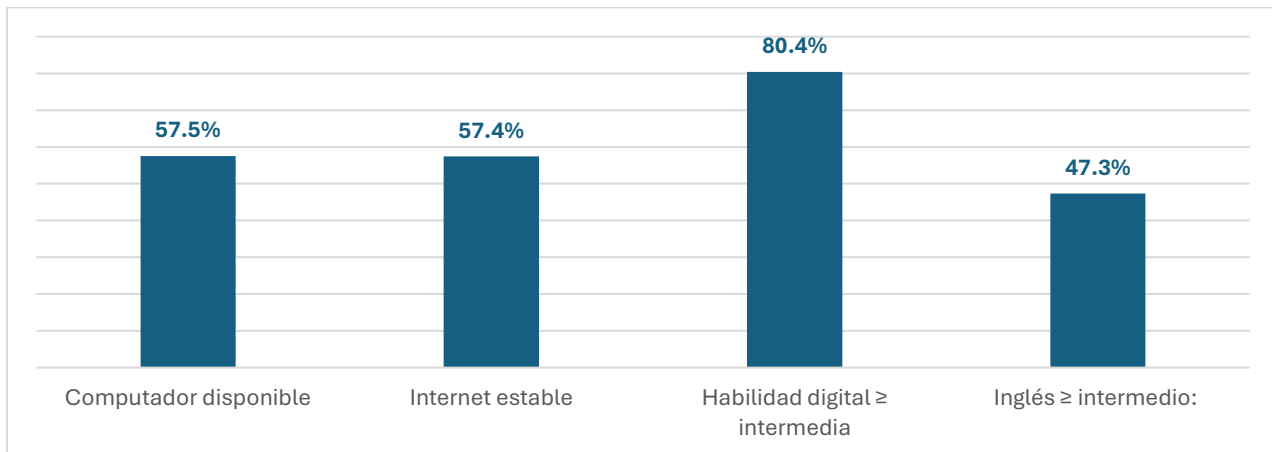
* Proyecciones Población 2025 por Edades DANE Censo 2018

3.1. Análisis general

De acuerdo a la muestra de la población entre 16 y 45 años encuestados, la brecha crítica no es la “habilidad digital”, sino la infraestructura: mientras 8 de cada 10 declaran dominio digital al menos intermedio, aproximadamente sólo 57% reporta internet estable y 57.5% cuenta con computador. Es decir, el cuello de botella para empleabilidad remota es equipamiento y conectividad, y aparentemente no tanto el “uso de herramientas”.

De los 994 encuestados, cerca de 6 de cada 10 cuentan con computador y conexión estable. Aunque el 80% declara habilidades digitales intermedias o altas, solo 47% tiene inglés funcional (\geq intermedio) convirtiéndose en el verdadero diferenciador competitivo de la muestra.

Gráfica 1. Resultados Principales Indicadores (total muestra):



A continuación, se encuentran los datos de conectividad, dispositivos y competencias como resultado general.

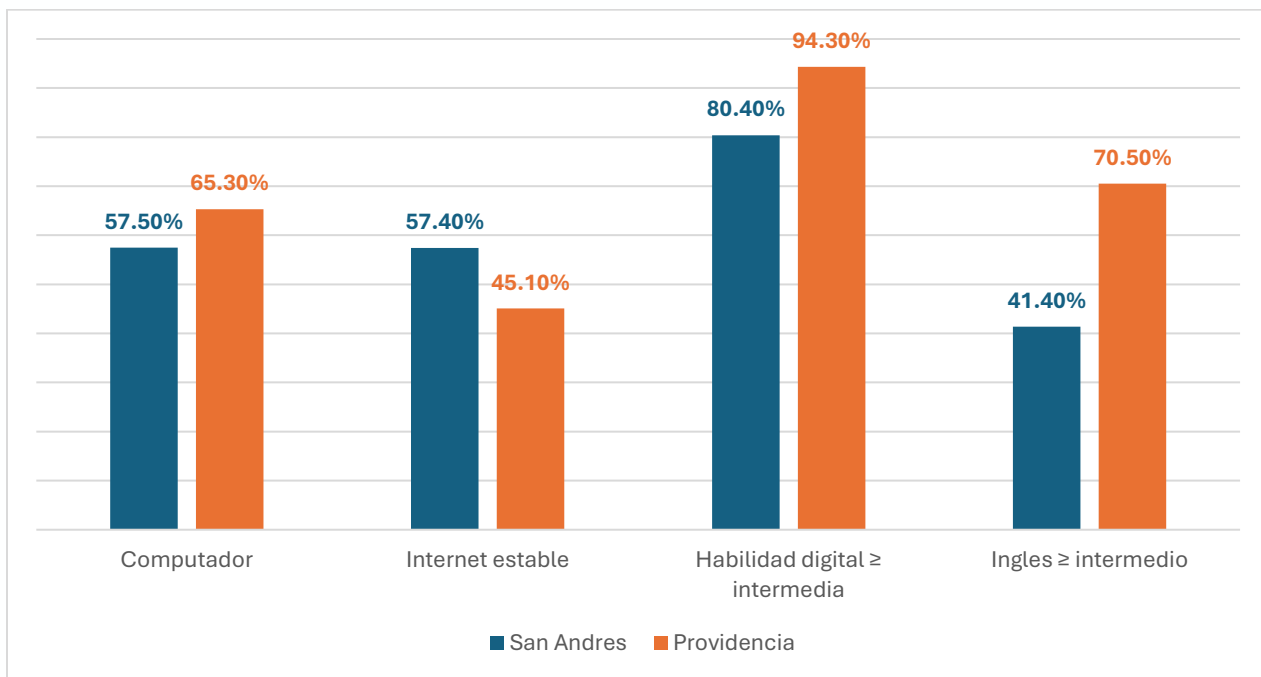
Tabla 2. Resultado general por cada indicador evaluado

Tema	Indicador	Qx.	%
Conectividad	Acceso a internet con buena calidad	681	68.5%
	Acceso con calidad deficiente	235	23.6%
	Sin acceso	78	7.8%
	Tipo de conexión principal: Wi-Fi domiciliario	565	56.8%
	Tipo de conexión principal: Datos móviles	404	40.6%
	Reportan caídas/lentitudes frecuentes	409	41.1%
	Internet estable (buena calidad + sin caídas)	521	52.4%
Dispositivos	Smartphone	858	86.3%
	Portátil propio	498	50.1%
	Escritorio propio	95	9.6%
	PC (propio o compartido)	585	58.9%
	Sin dispositivos	26	2.6%
Competencias	Listos para trabajo virtual (autorreporte)	577	58.0%
	Inglés intermedio/avanzado	470	47.3%

3.2. Desagregación por islas: San Andrés vs. Providencia y Santa Catalina

Distribución muestral: San Andrés (n=789) vs Providencia y Santa Catalina (n=193).

Gráfica 2. Resultados de los principales indicadores por municipio



San Andrés. Presenta una base operativa razonable: 57.5% cuenta con computador y 57.4% con internet estable, cifras parejas y por encima de la mitad que permiten trabajar o formarse en línea sin que la infraestructura sea el principal freno. Donde sí aparece una brecha nítida es en el capital humano exportable: aunque 80.4% reporta habilidad digital \geq intermedia, solo 41.4% alcanza inglés \geq intermedio. En síntesis, la restricción vinculante no es técnica sino idiomática (y, en segundo plano, la profundización de habilidades aplicadas). Con la conectividad ya disponible, elevar el nivel de inglés podría traducirse rápidamente en mayor acceso a vacantes mejor remuneradas y con proyección internacional.

Providencia y Santa Catalina. Reúne un talento altamente competitivo: 94.3% con habilidad digital \geq intermedia y 70.5% con inglés \geq intermedio, además de una disponibilidad de computador del 65.3%, superior a la de San Andrés. Sin embargo, la infraestructura es el cuello de botella: solo 45.1% reporta internet estable, lo que compromete productividad, cumplimiento de SLA y participación en procesos de selección remotos. El diagnóstico es claro: existe talento listo para “exportar servicios”, pero la red no acompaña; por tanto, la prioridad debe ser mejorar la estabilidad de conexión (hubs de conectividad, redundancia y acuerdos con ISP) para convertir ese capital humano en empleo efectivo.

Para contrastar si las diferencias observadas entre San Andrés y Providencia y Santa Catalina son atribuibles al azar o reflejan disparidades reales, se aplicó una prueba de diferencia de proporciones bilateral (Z-test).

Esta prueba se utiliza cuando se comparan porcentajes o proporciones entre dos grupos independientes —en este caso, los habitantes encuestados en ambas islas—, y permite determinar si la brecha observada entre sus proporciones (por ejemplo, porcentaje con computador o con internet estable) es estadísticamente significativa.

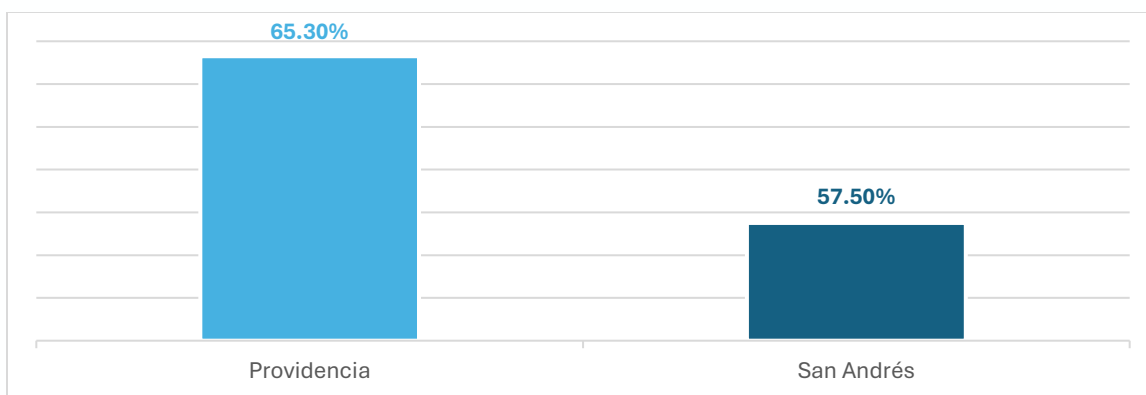
El nivel de significancia adoptado fue $\alpha = 0.05$ y se calcularon intervalos de confianza del 95 % (IC95 %) para cuantificar el rango probable de diferencia real.

- Si $p < 0.05$, la diferencia se considera **estadísticamente significativa**.
- Si $p \geq 0.05$, la diferencia se interpreta como **no significativa**, es decir, podría deberse al azar muestral.

3.2.1. Computador disponible

La diferencia es marginalmente significativa, justo en el umbral de 0.05. En términos prácticos, Providencia cuenta con una proporción ligeramente mayor de hogares con computador. Esto sugiere que, pese a su menor tamaño poblacional, Providencia y Santa Catalina presentan mejores niveles de equipamiento personal o familiar, posiblemente por factores de ingresos medios más altos o un mayor acceso institucional a equipos.

Gráfica 3. Disponibilidad de computadores en la población encuestada por municipio



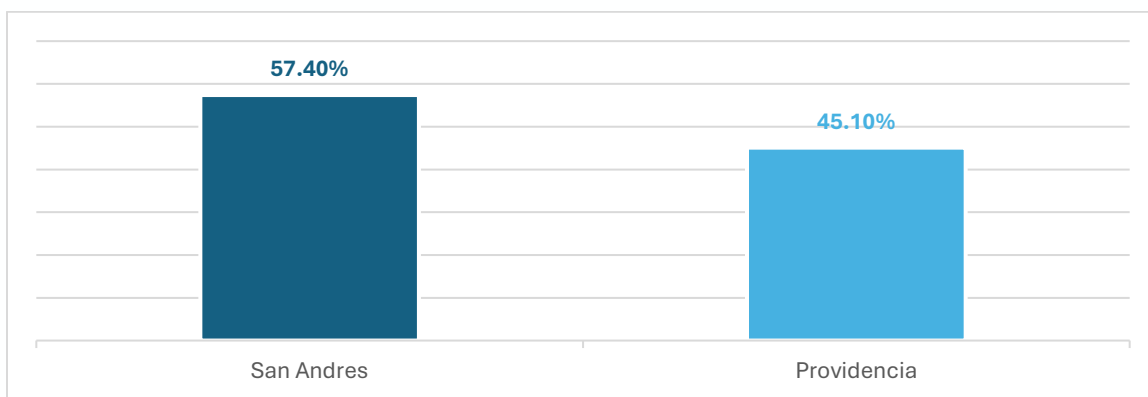
- **Providencia:** 65.3 % **San Andrés:** 57.5 % $\Delta = -7.7$ p.p. (SA – PVD)
- **p = 0.0499, IC95 % [-15.3, -0.2]**

No obstante, dado que el intervalo de confianza apenas toca el cero, la diferencia debe interpretarse con cautela: existe evidencia de ventaja en Providencia, pero no abrumadora.

3.2.2. Internet estable

Aquí la diferencia es claramente significativa y consistente. San Andrés presenta mayor estabilidad en la conexión a internet, con una brecha positiva de 12 puntos porcentuales

Gráfica 4. Estabilidad conexión al internet según encuestados por municipio



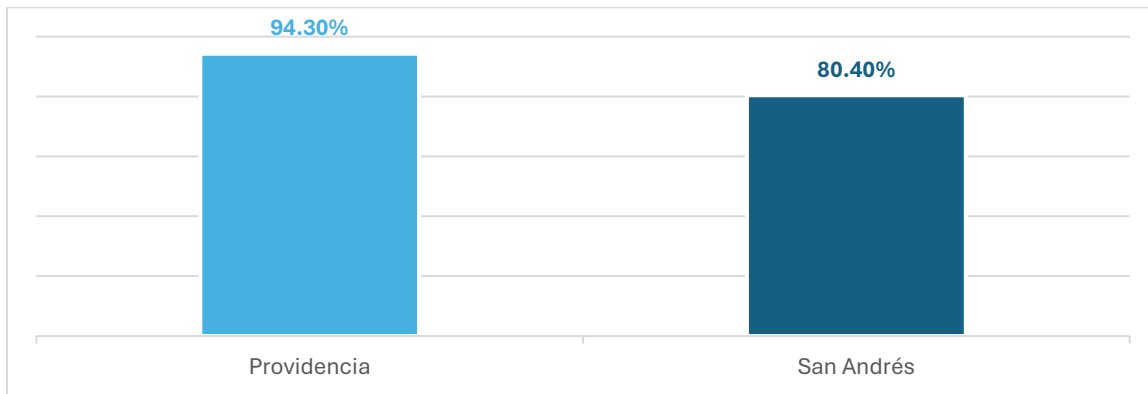
- **San Andrés: 57.4 % Providencia: 45.1 % $\Delta = +12.3$ p.p. (SA – PVD)**
- **p = 0.002, IC95 % [4.5, 20.2]**

Esto indica que, a nivel estructural, la infraestructura de conectividad en San Andrés es más robusta que en Providencia, probablemente por la concentración de nodos, fibra o disponibilidad de proveedores. La magnitud de la diferencia (IC95 % entre 4.5 y 20.2 p.p.) y el $p = 0.002$ respaldan que esta brecha no se debe al azar, sino a una diferencia real en condiciones tecnológicas.

3.2.3 Habilidad digital \geq intermedia

La diferencia es alta y significativa, lo que indica que Providencia y Santa Catalina exhiben un nivel de alfabetización digital notablemente superior. Este patrón podría reflejar una población más expuesta a capacitación formal o menor brecha generacional.

Gráfica 5. Habilidades digitales de los encuestados por municipio



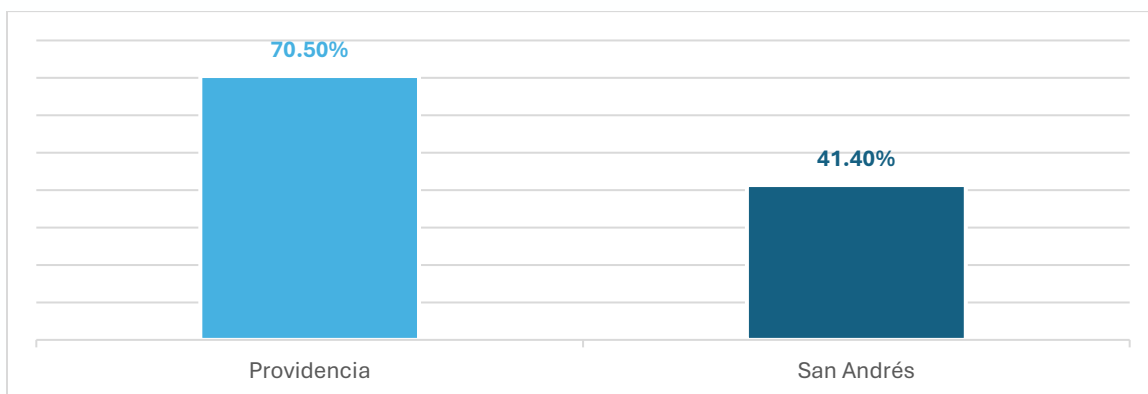
- **Providencia:** 94.3 % **San Andrés:** 80.4 % $\Delta = -13.9$ p.p. (SA – PVD)
- **p < 0.001**

La diferencia de casi 14 puntos porcentuales sugiere que los programas de formación digital en San Andrés deberían reforzar competencias aplicadas y avanzadas, mientras en Providencia podría ser más efectivo consolidar la certificación o especialización de habilidades ya presentes.

3.2.4. Inglés \geq intermedio

Esta es la brecha más amplia y significativa de todo el análisis. Providencia cuenta con casi 30 puntos porcentuales más de personas con nivel de inglés intermedio o avanzado. Esto constituye una fortaleza estratégica de la isla, que puede aprovecharse en programas de empleo remoto y exportación de servicios. Por el contrario, San Andrés muestra una debilidad lingüística estructural, que limita la competitividad de su fuerza laboral en el mercado digital internacional.

Gráfica 6. Competencias lingüísticas (inglés) de los encuestados por municipio



- **Providencia:** 70.5 % **San Andrés:** 41.4 % $\Delta = -29.0$ p.p. (SA – PVD)
- **p < 0.001**

3.3. Perfil de Candidatos Aptos para Inserción Laboral Inmediata

Para identificar el potencial de talento con condiciones óptimas para vinculación laboral inmediata en el archipiélago, se aplicó un análisis basado en cuatro criterios clave: contar con un computador propio, disponer de conexión a internet estable, sentirse preparado(a) en habilidades laborales y manejar inglés en nivel intermedio o avanzado. La tabla siguiente resume cuántas personas de la muestra cumplen simultáneamente con estos requisitos, lo que permite estimar la proporción real de población lista para integrarse a oportunidades de empleo, especialmente en entornos digitales o remotos. Los resultados muestran que el 16.20% de la base total está preparada para empleabilidad inmediata, con porcentajes similares en San Andrés (16.09%), mientras que Providencia presenta una mayor proporción (23.32%), evidenciando una concentración relativamente más alta de personas listas para asumir oportunidades laborales bajo estas condiciones.

3.3.1. Caracterización Sociodemográfica y Laboral de Candidatos Aptos para el Empleo Virtual

Esta sección ofrece una Caracterización Sociodemográfica y Laboral de los candidatos aptos para el empleo virtual, con el propósito de comprender quiénes son las personas que actualmente cumplen las condiciones necesarias para vincularse a oportunidades de trabajo remoto dentro del archipiélago. A partir de las variables levantadas en la encuesta —edad, género, nivel educativo, ocupación y pertenencia étnica— se analiza el perfil real de este grupo, permitiendo identificar patrones, fortalezas y brechas que influyen en su preparación para el mercado laboral digital. Este análisis sirve como base para orientar estrategias de empleabilidad, programas formativos y acciones institucionales que faciliten la incorporación efectiva de este talento a la economía virtual.

A. Archipiélago

16.3%

(161)



5

OCUPACIÓN

- **Empleado: 77 (47.8%)**
- Emprendedor/independiente: 64 (39.8%)
- Desempleado: 8 (5.0%)
- Estudiante: 6 (3.7%)
- Ama de casa: 6 (3.7%)

GÉNERO

- **Femenino: 96 (59.6%)**
- Masculino: 63 (39.1%)

EDAD

- 16–18 años: 2 personas (1.2%)
- 19–29 años: 52 personas (32.3%)
- **30–45 años: 107 personas (66.5%)**

NIVEL EDUCATIVO

- **Técnico o tecnólogo: 63 (39.1%)**
- Profesional: 43 (26.7%)
- Bachiller: 28 (17.4%)
- Postgrado: 26 (16.1%)
- Secundaria incompleta: 1 (0.6%)

GRUPO ÉTNICO

- **Raizal: 122 (75.8%)**
- Ninguno: 37 (23%)
- Afrodescendiente: 1 (0.6%)
- Negro: 1 (0.6%)

El perfil alto para la empleabilidad virtual inmediata en el archipiélago es mayoritariamente raizal, generalmente mujer, con edades entre 30 y 45 años. Suele estar vinculada laboralmente como empleada o como emprendedora/independiente, y en menor medida como desempleada o estudiante. Posee un nivel educativo principalmente de técnico o tecnólogo, seguido por profesionales y personas con posgrado, lo que indica una población con formación formal significativa. Además, cuenta con PC propio, internet estable, habilidades laborales desarrolladas y dominio de inglés intermedio o avanzado, lo que la posiciona como un talento listo para actividades digitales o remotas.

⁵ Imagen generada por IA mediante DALL-E (creación propia).

B. San Andrés

14.7%

(116)



OCUPACIÓN

- **Empleado: 58 (50.0%)**
- Emprendedor/independiente: 48 (41.4%)
- Desempleado: 4 (3.4%)
- Estudiante: 3 (2.6%)
- Ama de casa: 3 (2.6%)

GÉNERO

- Femenino: 60 (51.7%)
- **Masculino: 54 (46.6%)**

EDAD

- 16–18 años: 1 (0.9%)
- 19–29 años: 33 (28.4%)
- **30–45 años: 82 (70.7%)**

NIVEL EDUCATIVO

- **Técnico o tecnólogo: 41 (35.3%)**
- Profesional: 32 (27.6%)
- Bachiller: 23 (19.8%)
- Postgrado: 19 (16.4%)
- Secundaria incompleta: 1 (0.9%)

GRUPO ÉTNICO

- **Raizal: 78 (67.2%)**
- Ninguno: 36 (31%)
- Afrodescendiente: 1 (0.9%)
- Negro: 1 (0.9%)

6

El perfil de la persona lista para empleo inmediato en San Andrés refleja principalmente hombres en rangos de edad entre 30 y 45 años, con fuerte presencia laboral de empleados y emprendedores. Aunque la proporción raizal sigue siendo significativa, es menor que en el total del archipiélago debido a la reasignación correcta de registros. El nivel educativo predominante continúa siendo técnico y profesional, con un grupo importante con posgrado. La combinación de condiciones tecnológicas, habilidades laborales sólidas y manejo funcional de inglés convierte a este grupo en talento apto para empleos digitales y remotos.

⁶ Imagen generada por IA mediante DALL-E (creación propia).

C. Providencia y Santa Catalina

23.3%

(45)



7

OCUPACIÓN

- **Empleado: 19 (42.2%)**
- Emprendedor/independiente: 16 (35.5%)
- Desempleado: 4 (8.8%)
- Estudiante: 3 (6.6%)
- Ama de casa: 3 (6.6%)

GÉNERO

- Femenino: 36 (80%)
- Masculino: 9 (20%)

EDAD

- 16–18 años: 1 (2.2%)
- **19–29 años: 25 (55.5%)**
- 30–45 años: 19 (42.2%)

NIVEL EDUCATIVO

- Técnico o tecnólogo: 22 (48.8%)
- Profesional: 11 (24.4%)
- Postgrado: 7 (15.5%)
- Bachiller: 5 (11.1%)

GRUPO ÉTNICO

- Raizal: 44 (97.7%)
- Ninguno: 1 (2.3%)

En Providencia, la persona lista para empleabilidad inmediata es mayoritariamente mujer (80%), con una identidad étnica marcadamente raizal (97.7%). Aunque la mayoría sigue estando en el rango de 19 a 29 años, aquí hay una representación ligeramente mayor de personas jóvenes o mayores en comparación con San Andrés. Predomina un nivel educativo técnico, seguido de profesionales y personas con posgrado. Aunque la proporción de personas listas es más alta que en San Andrés (23.3%), el grupo es más pequeño, con un perfil fuertemente ligado a la cultura raizal y con buena preparación tecnológica y lingüística para empleos remotos o digitales.

⁷ Imagen generada por IA mediante DALL-E (creación propia).

3.4. Diagnóstico Profundo de Condiciones para la Empleabilidad Digital en el Archipiélago

La presente sección desarrolla un diagnóstico integral y detallado de las condiciones actuales para la empleabilidad digital en el archipiélago, con el objetivo de identificar tanto las capacidades existentes como las brechas que limitan el acceso de la población a oportunidades de trabajo virtual. A partir de los indicadores construidos – vulnerabilidad digital, elegibilidad juvenil para trabajo remoto, brechas territoriales de conectividad, dominio del inglés y acceso a dispositivos– se analizan de manera precisa los factores estructurales que determinan la preparación del territorio para vincularse a la economía digital. Este diagnóstico permite comprender el panorama real de acceso, habilidades y barreras tecnológicas, aportando evidencia clave para orientar intervenciones formativas, inversiones en infraestructura y estrategias de inclusión laboral acordes a las necesidades del archipiélago.

3.4.1. Índice de Vulnerabilidad Digital (IVD)

El Índice de Vulnerabilidad Digital (IVD) es una medida sintética que a partir de la información recolectada nos permite identificar qué tan expuesta está la población frente a la imposibilidad de participar en trabajos digitales o remotos debido a cuatro factores críticos:

1. No tener internet estable.
2. No tener computador propio.
3. No contar con habilidades laborales suficientes.
4. Tener un nivel de inglés básico o no manejar inglés.

Se construye para cada persona evaluando si cumple cada condición de vulnerabilidad:

- *Sin internet estable*: quienes no reportan “Sí, con buena calidad”.
- *Sin PC propio*: quienes no tienen computador portátil propio o computador de escritorio propio.
- *Habilidades bajas*: quienes no se sienten preparados o reportan que les falta formación.
- *Inglés básico*: quienes tienen nivel básico o no manejan inglés.

El IVD se calcula como el promedio simple de los cuatro porcentajes, por lo que va de 0 (sin vulnerabilidad) a 1 (vulnerabilidad total). El IVD global es de 0.43, es decir:

El 43% de las condiciones necesarias para el trabajo digital están en estado de vulnerabilidad en la población del archipiélago. Esto significa una vulnerabilidad digital moderada-alta, útil para priorizar intervención por sectores geográficos o poblacionales.

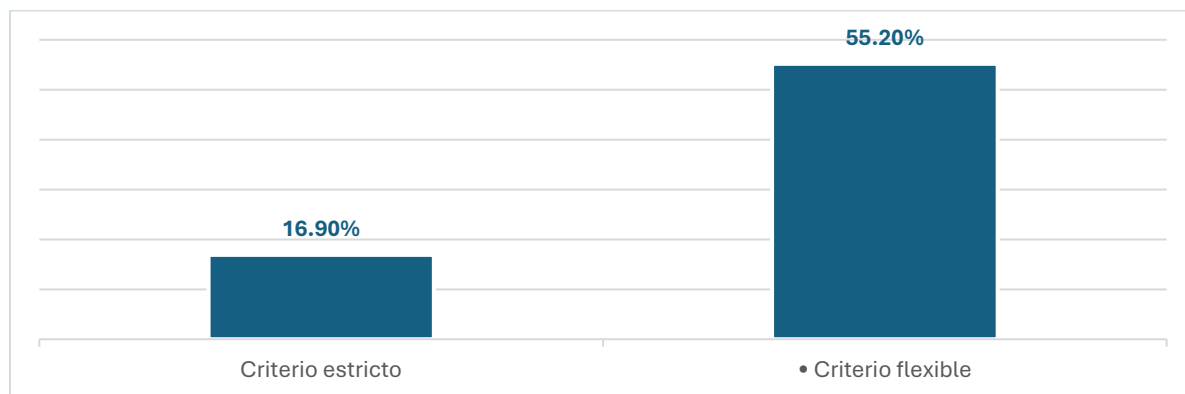
3.4.2. Juventud elegible para trabajo virtual

Este indicador se construyó para evaluar la proporción de jóvenes entre 16 y 30 años que cumplen requisitos mínimos para poder entrar a programas piloto de trabajo remoto, bajo dos modalidades:

- Criterio estricto: requiere internet estable + computador + habilidades listas + inglés intermedio/avanzado.
- Criterio flexible: requiere acceso a internet (aunque no sea perfecto) + dispositivo apto (PC o tableta) + habilidades medias/altas (descarta únicamente quienes reportan no estar preparados).

El análisis se realizó filtrando la base para jóvenes con edades: 16–18 años y 19–29 años, lo que define la juventud hasta los 30 años. Luego se aplicaron los dos modelos de elegibilidad y los resultados fueron:

Gráfica 7. Porcentaje de jóvenes del Archipiélago que cumplen con criterios de elegibilidad



Esto muestra una brecha amplia, aunque solo un 17% está listo para empleabilidad inmediata bajo criterios exigentes, más de la mitad podría integrarse a programas de formación acelerada o pilotos de empleo remoto con adecuaciones mínimas. Esto permite identificar masa crítica juvenil y priorizar estrategias de capacitación.

3.4.3. Brechas territoriales internas (calidad del internet)

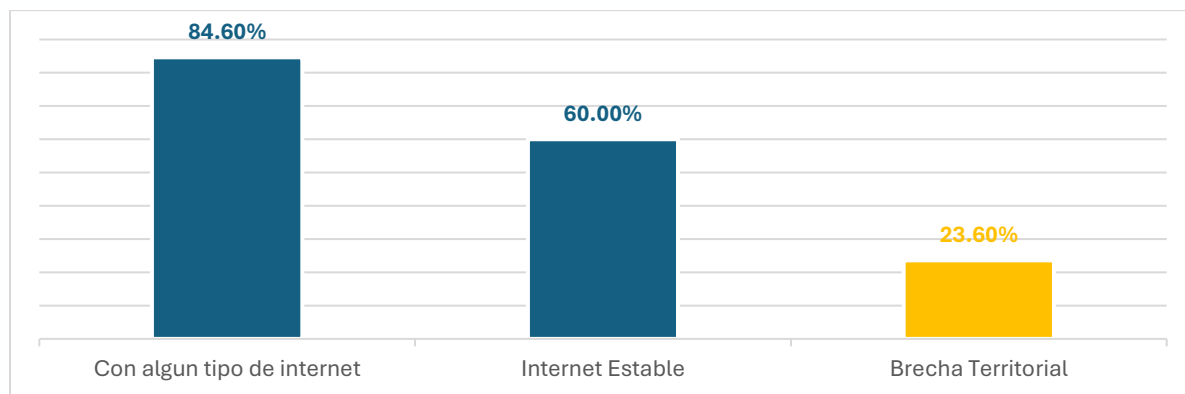
Aquellas personas que cuentan con algún tipo de internet vs. cuántas realmente tienen conexión estable, lo que mide la calidad del servicio.

- “Cualquier internet” → quienes respondieron “Sí” en cualquier forma.
- “Internet estable” → “Sí, con buena calidad”.

Esto es importante porque mide la diferencia entre cobertura nominal vs. cobertura real, y permite evaluar con los proveedores de telecomunicaciones para priorizar mejoras donde más se necesita. Entre los resultados tenemos

- % con algún tipo de internet: $\approx 84.6\%$
- % con internet estable: $\approx 60.0\%$
- Brecha territorial: 23.6 puntos porcentuales

Gráfica 8. Brechas territoriales cobres la cobertura y calidad del internet en el archipiélago



Es decir, que casi una cuarta parte de la población tiene acceso a internet, pero no en condiciones adecuadas para trabajo virtual, señalando una falla de calidad más que de cobertura. Este resultado es clave para exigir mejoras técnicas con los operadores.

3.4.4. Brecha de inglés

Pese a ser un departamento donde el inglés es más común y escuchado de manera regular que en el resto del territorio colombiano, al final el inglés estándar es lo que solicitan para este tipo de empleos virtuales, por lo cual se indica el porcentaje de jóvenes que tienen inglés intermedio o avanzado, requisito crítico para empleos

globales, soporte técnico, ventas internacionales, turismo digital y otras oportunidades remotas como se mencionaba.

Se calculo con un enfoque en los jóvenes, y es decir se tomó únicamente la población menor de 30 años), y se calcula la proporción con nivel: Intermedio y avanzado.

- 52.47% de los jóvenes tienen inglés intermedio/avanzado.

Esto implica que la mitad de la juventud del archipiélago ya cuenta con suficiente dominio del inglés para insertarse en mercados globales, reduciendo una de las barreras más comunes para empleo remoto. El otro 47.5% representa una oportunidad para programas de bilingüismo.

3.4.5. Acceso por dispositivo

Se considero importante identificar si la persona tiene un dispositivo adecuado para teletrabajo. No todos los dispositivos permiten desempeñar empleos digitales de calidad. Se evalúan dos grupos:

- Personas con portátil propio (el dispositivo ideal para teletrabajo).
- Personas que solo tienen smartphone (limitación severa para empleo remoto).

Cómo se calculó:

- Portátil propio: quienes reportan computador portátil propio.
- Solo smartphone: quienes tienen teléfono inteligente, pero ningún computador.

Resultados:

- 50.1% tiene portátil propio.
- 38.4% depende exclusivamente del smartphone.

Aunque la mitad de la población tiene un dispositivo adecuado para trabajo remoto, un grupo muy grande (casi 4 de cada 10) depende solo del teléfono, lo que limita sustancialmente los tipos de empleo digital a los que pueden acceder. Esto orienta la necesidad de bancarización digital para accesos dispositivos con condiciones específicas laborales, talvez programas de préstamo o subsidios tecnológicos puedan ser una oportunidad.

4. Habilidades y currículum

El mundo del trabajo virtual no solo cambió dónde trabajamos, sino también cómo demostramos lo que sabemos hacer. Hoy las empresas buscan profesionales capaces de adaptarse, comunicarse bien y aprovechar la tecnología para resolver problemas desde cualquier lugar del planeta. Por eso, más allá de tener un título, lo que realmente abre puertas en el entorno digital es mostrar las habilidades correctas y saber contarlas de forma atractiva en un currículum.

4.1. Habilidades más demandadas

Las oportunidades de trabajo remoto se concentran en sectores que valoran tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas. Entre las primeras, destacan el manejo de herramientas digitales que facilitan la organización y el trabajo en equipo. Por ejemplo, plataformas como Notion, Trello, Asana o ClickUp permiten planificar tareas y proyectos; los sistemas CRM⁸ (como HubSpot o Salesforce) son clave para quienes trabajan en ventas y atención al cliente; y Excel o Google Sheets siguen siendo básicos para analizar datos y mantener el orden financiero o administrativo. En el campo tecnológico, cada vez más se valora la familiaridad con herramientas de inteligencia artificial, automatización y análisis de datos.

El dominio de idiomas, especialmente el inglés, sigue siendo uno de los requisitos más importantes para competir en entornos globales. Un nivel intermedio o avanzado permite acceder a proyectos internacionales, comunicar ideas con claridad y entender documentación técnica. Pero no se trata solo de hablar bien: la comunicación escrita, la capacidad de síntesis y la organización del pensamiento son igual de valiosas, pues en el trabajo remoto gran parte de la interacción ocurre por chat o correo electrónico.

En cuanto a las habilidades blandas, las más valoradas por los empleadores son la responsabilidad, la autonomía, la puntualidad, la colaboración y la gestión del tiempo. Un trabajador remoto exitoso no necesita que lo estén supervisando constantemente: sabe planear su jornada, cumplir metas y mantener una actitud proactiva. También es

⁸ Las siglas CRM significan Customer Relationship Management, que en español se traduce como Gestión de Relaciones con el Cliente. Un CRM es un sistema o software que permite a las empresas organizar, automatizar y analizar todas las interacciones con sus clientes actuales y potenciales.

esencial la inteligencia emocional, que ayuda a comunicarse mejor, resolver conflictos y mantener el equilibrio personal cuando se trabaja desde casa.

4.2. Cómo construir un currículum efectivo para trabajo remoto

Un buen currículum no tiene que ser largo, sino estratégico. La clave está en destacar los logros, no solo las tareas. En lugar de escribir “responsable del área de servicio al cliente”, puedes decir “gestioné consultas de más de 200 clientes semanales con un 95 % de satisfacción”. Ese tipo de frases demuestra impacto y resultados concretos.

El diseño también importa. Usa un formato limpio, con una tipografía legible y espacios bien definidos. Si aplicas a trabajos internacionales, prepara una versión en inglés y asegúrate de incluir tus competencias digitales, los idiomas que manejas y los enlaces a tu perfil de LinkedIn, portafolio online o cuentas profesionales. Si trabajas en áreas creativas o técnicas, tener un portafolio visual o repositorio (como Behance o GitHub) es casi obligatorio.

En el caso del trabajo remoto, es recomendable agregar una sección que resalte tu experiencia trabajando a distancia, tu capacidad para manejar herramientas colaborativas y tu disciplina personal. Frases como “experiencia gestionando equipos virtuales en diferentes zonas horarias” u “organización de tareas en entornos digitales” pueden marcar la diferencia. Y si apenas estás empezando, no te preocupes: puedes destacar proyectos personales, voluntariados o aprendizajes que demuestren tus competencias.

4.3. Recursos gratuitos para fortalecer tu perfil

Aprender nuevas habilidades nunca había sido tan fácil. Existen cientos de plataformas que ofrecen formación gratuita o de bajo costo, con cursos certificados que puedes incluir en tu hoja de vida. Algunas de las más útiles son:

- Coursera, que ofrece cursos dictados por universidades reconocidas del mundo en temas como programación, comunicación, liderazgo y marketing digital.
- SENA Virtual, una de las opciones más completas en Colombia, con programas gratuitos y certificados en áreas técnicas, administrativas y tecnológicas.

- Google Career Certificates, que brinda formación práctica en campos muy demandados como soporte de TI, análisis de datos, ciberseguridad, gestión de proyectos y diseño UX.⁹
- LinkedIn Learning y EdX, con módulos cortos y aplicados, ideales para quienes quieren actualizarse rápidamente o reforzar una habilidad específica.

Además, muchas plataformas de empleo, como Upwork o Turing, ofrecen guías y evaluaciones que ayudan a construir un perfil competitivo. Lo importante es no dejar de aprender: cada curso o certificación nueva es una oportunidad para destacarse y mejorar la confianza a la hora de aplicar.

El trabajo virtual amplió el mapa del empleo, y con ello las oportunidades para los profesionales colombianos. Desarrollar habilidades técnicas y blandas, mantener una actitud de aprendizaje constante y construir un currículum claro y actualizado son los tres pilares para competir con éxito en este entorno. Más que un documento, el currículum se convierte en una carta de presentación viva, que refleja quién eres, qué sabes hacer y cómo puedes aportar valor desde cualquier lugar del mundo.

5. Retos identificados

Los resultados del diagnóstico permiten reconocer una serie de desafíos que afectan la capacidad de la población para acceder y aprovechar de manera efectiva las oportunidades de empleo remoto. Entre estos se encuentran limitaciones estructurales asociadas a la conectividad y calidad del internet, brechas en alfabetización digital, barreras idiomáticas y un bajo conocimiento de los portales de empleo en línea. A ello se suma la desconfianza hacia las plataformas virtuales debido al temor a estafas, factores que en conjunto reducen la participación de las personas en ofertas laborales digitales y restringen su inserción en dinámicas de trabajo a distancia.

Principales retos identificados:

- Persisten limitaciones de conectividad y calidad de internet, que impiden un acceso estable a oportunidades de empleo remoto.
- Se evidencia baja alfabetización digital en parte de la población, especialmente en habilidades laborales avanzadas requeridas para teletrabajo.

⁹ User Experience, que en español se traduce como Experiencia del Usuario

- Existen barreras idiomáticas, principalmente por el predominio de niveles básicos de inglés en una parte significativa de los encuestados.
- Muchas personas reportan desconocimiento o poca familiaridad con portales de empleo digital, lo que limita su capacidad para buscar y aplicar a vacantes.
- Hay desconfianza y temor a estafas, lo que desincentiva el uso de plataformas virtuales y frena la participación en ofertas laborales remotas.

Se plantea un llamado a explorar el trabajo virtual como una alternativa viable y estratégica frente a la limitada disponibilidad de empleo presencial en el archipiélago. La región cuenta con una base de talento con capacidades y potencial para vincularse a oportunidades remotas, siempre que se fortalezcan las habilidades necesarias y se habiliten las condiciones que faciliten su inserción en este tipo de mercado laboral.

Referencias Bibliográficas

Banco Interamericano de Desarrollo – BID. (2023). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: transformación digital y nuevas habilidades*. Washington, D.C.: BID. <https://publications.iadb.org>

Coursera. (2024). *Coursera Global Skills Report 2024*. Coursera Inc. <https://www.coursera.org/reports/global-skills-report>

Deel. (2024). *State of Global Hiring Report 2024*. Deel Inc. <https://www.deel.com/resources/global-hiring-report>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2024). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): indicadores de teletrabajo y trabajo en casa en Colombia*. Bogotá, D.C.: DANE. <https://www.dane.gov.co>

Foro Económico Mundial. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

Google. (2024). *Google Career Certificates: Transformando habilidades para el trabajo digital*. Mountain View, CA: Google LLC. <https://grow.google/certificates>

LinkedIn Learning. (2024). *LinkedIn Learning Workplace Learning Report 2024*. Microsoft Corporation. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-repor>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2023). *Panorama del trabajo remoto y teletrabajo en Colombia*. Bogotá, D.C.: MinTrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co>

OpenAI. (2025). *Imagen 3D de tres personas de etnia raizal, estilo Pixar, con fondo blanco* [Imagen generada por IA]. DALL-E.

Observatorio Laboral para la Educación – OLE. (2024). *Informe de tendencias laborales y competencias digitales en Colombia*. Ministerio de Educación Nacional. <https://ole.mineduccion.gov.co>

SENA. (2025). *Plataforma SENA Virtual: formación en línea y certificaciones*. Servicio Nacional de Aprendizaje. <https://www.sena.edu.co>

Turing.com. (2024). *Remote Work Trends and Global Talent Report 2024*. Turing Enterprises Inc. <https://www.turing.com/resources>

Upwork. (2024). *Freelance Forward 2024: Global Freelancing Trends Report*. Upwork Global Inc. <https://www.upwork.com/research>

We Work Remotely. (2024). *Global Remote Work Index 2024*. We Work Remotely. <https://weworkremotely.com>

World Bank. (2023). *Digital Jobs for Youth: Opportunities in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: The World Bank. <https://www.worldbank.org>

World Economic Forum & LinkedIn. (2022). *Jobs of Tomorrow. The Triple Returns of Social Jobs*. Geneva: WEF. <https://www.weforum.org>