

Boletín de Mapeo de la Oferta Virtual de Trabajo en San Andrés Isla

Secretaría de Planeación Departamental

Objetivo: Analizar la oferta de trabajo virtual accesible desde el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con el fin de evaluar sus condiciones reales de acceso para la población local e identificar brechas y oportunidades útiles en la toma de decisiones frente a la empleabilidad, formación y desarrollo económico territorial.

Mayo de 2026

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:

Anahi Gonzalez Rudas

Nicolette Newball

Tabla de Contenido

1.	Introducción	7
2.	Metodología	12
2.1.	Enfoque del estudio	12
2.2.	Recolección de información	12
2.3.	Componente cualitativo	13
2.4.	Alcances y limitaciones	13
3.	¿Por qué no es posible mapear una “oferta local” clásica de trabajo virtual?	14
3.1.	Ruptura de la lógica territorial clásica del mercado laboral	14
3.2.	Ausencia de empresas locales como empleadores remotos	15
3.3.	Estructura empresarial local: predominio de microempresas y baja virtualización	16
3.4.	Uso informal y no institucionalizado del trabajo remoto	16
3.5.	Vacíos en los sistemas de información laboral	17
3.6.	Implicaciones para el fortalecimiento de la empleabilidad territorial	18
4.	Oferta virtual potencial desde San Andrés: lo que sí es observable	18
4.1.	Oferta nacional de trabajo virtual accesible	20
4.2.	Oferta internacional accesible desde la isla	29
5.	Voces del territorio: lo que dicen empresas e instituciones locales	35
5.1.	Empresas locales entrevistadas	36
5.2.	Instituciones y bolsas de empleo locales	38
6.	Más allá del territorio: nuevas oportunidades de empleo	40
6.1.	Conclusiones Generales	42
7.	Recomendaciones para toma de decisiones de alto nivel territorial	43
8.	Implicaciones prácticas para actores del territorio	46

Resumen Ejecutivo

El trabajo virtual representa una oportunidad estratégica para territorios insulares como el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, al permitir la conexión del talento local con mercados laborales nacionales e internacionales sin necesidad de migración física. Sin embargo, su aprovechamiento no es automático y depende de condiciones específicas de acceso.

El análisis realizado, basado en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual y en entrevistas con actores del territorio, muestra que sí existe una oferta relevante de oportunidades remotas accesibles desde la isla, pero que esta se encuentra estructuralmente segmentada y presenta barreras significativas de entrada.

Entre los principales hallazgos se destacan:

- La brecha central no es la ausencia de oportunidades, sino las condiciones de acceso. Factores como el dominio del inglés, la experiencia laboral, las competencias digitales, el acceso a internet residencial y la disponibilidad de equipos tecnológicos adecuados operan como filtros determinantes para la participación efectiva en el mercado laboral digital.
- El mercado de trabajo virtual presenta una doble estructura (Madariaga et al., 2019). Coexisten oportunidades de entrada, con requisitos bajos o moderados, y una capa de vacantes calificadas que exige mayores niveles de especialización, experiencia y bilingüismo.
- La inserción de la población joven es posible, pero limitada. Aunque existen vacantes accesibles, la progresión hacia oportunidades de mayor valor agregado requiere trayectorias formativas y laborales que actualmente no están plenamente consolidadas en el territorio.
- La población raizal enfrenta barreras específicas de acceso. Las condiciones diferenciales en conectividad, formación y dominio lingüístico pueden limitar su participación en el mercado laboral digital si no se abordan de manera focalizada.
- El ecosistema empresarial e institucional se encuentra en una fase incipiente de adopción. El trabajo virtual aún no está integrado de manera estructural en las prácticas empresariales ni en los sistemas de intermediación laboral del territorio.

En este contexto, el trabajo virtual no debe entenderse únicamente como una modalidad laboral emergente, sino como un componente potencial de la estrategia de desarrollo económico territorial. Su consolidación requiere una intervención deliberada orientada a reducir barreras de acceso y fortalecer capacidades locales.

En particular, se hace necesario avanzar en una agenda de empleabilidad sin fronteras que articule formación en habilidades digitales, fortalecimiento del bilingüismo, mejora de las condiciones de acceso tecnológico y disponibilidad de pago para conectividad residencial y adaptación de los sistemas de intermediación laboral a las dinámicas del trabajo deslocalizado.

Executive Summary

Remote work represents a strategic opportunity for insular territories such as the Archipelago Department of San Andrés, Providencia and Santa Catalina, as it enables local talent to connect with national and international labor markets without the need for physical migration. However, this opportunity is not automatically realized and depends on specific access conditions.

The analysis conducted—based on a systematic monitoring of remote job vacancies and interviews with local stakeholders—shows that a relevant supply of remote work opportunities accessible from the island does exist, but it is structurally segmented and characterized by significant entry barriers.

Key findings include:

- The core challenge is not the absence of opportunities, but access conditions. Factors such as English proficiency, prior work experience, digital skills, and connectivity act as decisive filters that shape effective participation.
- The remote labor market is structurally segmented. There is a coexistence of entry-level opportunities, with relatively low requirements, and a layer of more qualified positions that demand higher levels of specialization, experience, and bilingualism.
- Youth inclusion is possible, but constrained. While accessible opportunities exist, progression toward higher-value roles requires cumulative learning and work trajectories that are not yet fully developed in the territory.
- The Raizal population faces specific access barriers. Differential conditions related to connectivity, training, and language proficiency may limit participation in the digital labor market if not addressed through targeted interventions.
- The local business and institutional ecosystem is at an early stage of adoption. Remote work has not yet been structurally integrated into business practices or labor intermediation systems within the territory.

In this context, remote work should not be understood solely as an emerging labor modality, but as a potential pillar of territorial economic development. Its consolidation requires deliberate action aimed at reducing access barriers and strengthening local capacities.

In particular, advancing toward a “borderless employability” agenda will require coordinated efforts in digital skills training, bilingual education, conditions of internet access and availability to pay for residential internet connectivity, and the adaptation of labor intermediation systems to the dynamics of a delocalized workforce.

1. Introducción

El presente boletín analiza la oferta de trabajo virtual accesible desde el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con el propósito de aportar evidencia técnica útil para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad, la diversificación económica y la permanencia del talento en el territorio. En un contexto marcado por la transformación digital del trabajo. El análisis parte de una premisa fundamental: el trabajo virtual constituye una oportunidad estratégica para territorios insulares, en la medida en que permite superar parcialmente las limitaciones geográficas y conectar el talento local con mercados laborales nacionales e internacionales (Kenney & Zysman, 2016). Este ejercicio busca comprender no solo qué oportunidades existen, sino qué tan accesibles son realmente para la población local, en particular para los jóvenes.

El trabajo virtual representa una oportunidad estratégica para territorios insulares como el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, al permitir la conexión del talento local con mercados laborales nacionales e internacionales sin necesidad de migración física (Castells, 2001; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Sin embargo, esta oportunidad no se materializa de forma automática. Su aprovechamiento depende de la capacidad del territorio para responder a las exigencias del mercado digital en términos de habilidades, acceso efectivo a internet residencial y equipamiento tecnológico, idioma y condiciones de acceso.

Desde el punto de vista metodológico, el boletín adopta un enfoque exploratorio y mixto. Por un lado, se realizó un monitoreo sistemático de vacantes de trabajo virtual durante tres semanas (febrero–marzo de 2026), capturando información sobre sectores, requisitos, modalidades y niveles de accesibilidad. Por otro, se incorporó un análisis cualitativo a partir de entrevistas con empresas, instituciones y actores de intermediación laboral del territorio, con el fin de contrastar la oferta observable con las capacidades locales.

Uno de los principales hallazgos del estudio es que no es metodológicamente viable mapear una “oferta local” de trabajo virtual bajo enfoques tradicionales. A diferencia del empleo presencial, el trabajo remoto no se organiza territorialmente, sino a través de dinámicas deslocalizadas, intermediación digital y relaciones laborales flexibles. En consecuencia, la ausencia de vacantes generadas localmente no implica ausencia de oportunidades, sino una limitación en los instrumentos de medición disponibles.

El análisis de la oferta observable permite identificar que sí existe una cantidad relevante de oportunidades de trabajo virtual, tanto a nivel nacional como internacional. No

obstante, estas oportunidades presentan una estructura segmentada. Por un lado, existe una franja de vacantes con mayor accesibilidad, caracterizadas por bajos requisitos de experiencia, uso del idioma español y funciones asociadas a tareas administrativas, atención al cliente y apoyo operativo. Estas representan una puerta de entrada potencial para jóvenes con formación media o técnica.

Por otro lado, se identifica una capa significativa de oportunidades con mayores niveles de exigencia, que requieren dominio del inglés, experiencia previa, habilidades técnicas específicas, portafolio y condiciones tecnológicas robustas. Estas vacantes, más frecuentes en áreas como tecnología, marketing digital, servicios especializados y trabajo por proyectos, presentan barreras de entrada más altas y requieren trayectorias formativas y laborales más consolidadas.

En este contexto, el hallazgo central del boletín no es la ausencia de oferta, sino la existencia de una brecha entre las oportunidades disponibles y las condiciones reales de acceso desde el territorio. Factores como el dominio del inglés, la experiencia laboral, las competencias digitales, las condiciones económicas de acceso a internet residencial y la disponibilidad de computadores adecuados operan como filtros que limitan la inserción efectiva de la población local, especialmente en etapas iniciales.

El componente cualitativo refuerza esta lectura. Las empresas locales muestran un nivel incipiente de adopción del trabajo virtual, con usos parciales y no estructurados, concentrados en funciones administrativas y digitales. No obstante, existe una disposición creciente hacia su implementación futura, condicionada a la disponibilidad de talento calificado, mejores condiciones de acceso tecnológico en los hogares y desarrollo de capacidades organizacionales.

Por su parte, las instituciones evidencian un bajo nivel de integración del trabajo virtual en sus estrategias de intermediación laboral, así como brechas en información, articulación y desarrollo de instrumentos específicos. Aunque reconocen el potencial del trabajo remoto, aún no cuentan con capacidades plenamente desarrolladas para gestionarlo como un componente estructural del mercado laboral local.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el Archipiélago se encuentra en una fase temprana de transición hacia la economía digital del trabajo. Existe una oportunidad real de inserción en mercados laborales globales, pero su aprovechamiento requiere una intervención deliberada orientada a cerrar brechas estructurales.

Desde una perspectiva de toma de decisiones de alto nivel territorial, el boletín sugiere la necesidad de avanzar hacia una agenda de empleabilidad sin fronteras, que articule formación pertinente (especialmente en habilidades digitales y bilingüismo), fortalecimiento de las condiciones de acceso tecnológico de los hogares y de la disponibilidad de herramientas digitales para el trabajo remoto, generación de información sobre trabajo virtual y adaptación de los sistemas de intermediación laboral a dinámicas deslocalizadas.

Finalmente, el documento plantea un cambio de enfoque estratégico: San Andrés no debe entenderse únicamente como un territorio receptor de oportunidades, sino como un potencial proveedor de talento en el mercado global. En este marco, el trabajo virtual se posiciona como una herramienta clave para promover la permanencia territorial, diversificar la economía y ampliar las opciones de inserción laboral de la población, siempre que se construyan las condiciones necesarias para convertir oportunidades visibles en oportunidades efectivamente alcanzables.

La transformación digital del trabajo ha ampliado de manera significativa las posibilidades de inserción laboral más allá de los límites físicos del territorio. En ese contexto, el trabajo virtual adquiere una relevancia estratégica particular para territorios insulares como el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, donde las condiciones geográficas, los costos de localización y la escala del mercado interno imponen restricciones históricas a la diversificación del empleo. A diferencia de los mercados laborales convencionales, el trabajo remoto permite que una persona ubicada en el Archipiélago participe en circuitos productivos nacionales e internacionales sin necesidad de migrar físicamente, reduciendo parcialmente las barreras derivadas de la insularidad y ampliando el horizonte de vinculación a actividades económicas no necesariamente asentadas en el territorio.

Esta característica reviste especial importancia en un contexto en el que los mercados laborales se reorganizan crecientemente alrededor de servicios digitalizables, tareas distribuidas, contratación remota e intermediación a través de plataformas digitales (Cedillo, 2022; Stephany et al., 2021). Para poblaciones jóvenes, personas con competencias tecnológicas, bilingüismo funcional o capacidad de adaptación a entornos de trabajo en red, esta transición puede abrir oportunidades de inserción económica más flexibles y conectadas con demandas externas. Desde una perspectiva de toma de decisiones de alto nivel territorial, ello sugiere que el trabajo virtual no debe entenderse únicamente como una modalidad laboral emergente, sino como un componente

potencial de la estrategia de diversificación económica y fortalecimiento de la empleabilidad en el Archipiélago.

Sin embargo, ese potencial convive con limitaciones estructurales que no pueden ser ignoradas. La economía departamental ha estado históricamente concentrada en sectores tradicionales, especialmente turismo, comercio y servicios asociados a la presencialidad, cuya dinámica, aunque central para la vida económica local, presenta alta sensibilidad a factores externos, limitada capacidad de absorción de empleo formal de calidad y reducida diversificación sectorial. A ello se suman las restricciones propias de la condición insular: aislamiento geográfico, dependencia logística, limitaciones asociadas al costo del acceso a internet residencial y a la disponibilidad desigual de equipos tecnológicos en los hogares que inciden directamente sobre la posibilidad real de acceder, sostener y escalar trayectorias laborales vinculadas a la economía digital.

En consecuencia, el análisis del trabajo virtual en el Archipiélago exige reconocer una tensión fundamental. Por un lado, existen oportunidades crecientes derivadas de mercados laborales globales, plataformas de intermediación y nuevos esquemas de contratación que, en principio, podrían beneficiar al talento local. Por otro, las capacidades institucionales, empresariales, tecnológicas y formativas del territorio no necesariamente avanzan al mismo ritmo que dichas transformaciones. Esta brecha entre oportunidad externa y capacidad interna constituye uno de los principales desafíos.

En este marco, resulta necesario desarrollar un ejercicio específico de análisis sobre trabajo virtual, no solo por la relevancia estratégica del tema, sino porque los instrumentos tradicionales de lectura del mercado laboral son insuficientes para captar adecuadamente este fenómeno. El empleo remoto y otras formas de trabajo digital no siguen necesariamente la lógica territorial clásica de oferta y demanda basada en empresas localizadas, vacantes visibles en el ámbito local y relaciones laborales plenamente registradas en sistemas administrativos convencionales. Por ello, la ausencia de una “oferta local” observable en términos tradicionales no puede interpretarse de manera automática como ausencia de oportunidades. Más bien, plantea un reto metodológico e institucional: comprender formas de empleo deslocalizadas, fragmentadas y parcialmente invisibilizadas por las fuentes disponibles.

Este boletín se concibe, entonces, como un insumo técnico útil para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento del empleo, la empleabilidad y el desarrollo económico territorial. También orientado a mejorar la comprensión del trabajo virtual como fenómeno laboral emergente y como campo de intervención potencial para políticas de empleo,

formación, conectividad y desarrollo económico territorial. Su propósito no es sobredimensionar las posibilidades del trabajo remoto ni presentarlo como sustituto de los sectores económicos que sostienen la vida productiva del Archipiélago, sino ofrecer una lectura razonada sobre sus alcances, limitaciones y condiciones de viabilidad en el contexto local.

Metodológicamente, el documento adopta un enfoque exploratorio, en razón de la ausencia de información estructurada y sistemática sobre empleo virtual en el nivel territorial, y un enfoque mixto, al combinar elementos cuantitativos y cualitativos para aproximarse al fenómeno desde diferentes ángulos. Para ello, se recurrió a la revisión de plataformas de empleo y espacios digitales de intermediación laboral; al análisis de oferta nacional e internacional potencialmente accesible desde el territorio; y a la recolección de voces y percepciones de actores locales, incluyendo empresas e instituciones, con el fin de contrastar la dinámica observada en entornos digitales con las capacidades, barreras y expectativas identificadas en el contexto insular. Desde el inicio, es importante señalar que este ejercicio no pretende agotar la complejidad del fenómeno ni producir una medición exhaustiva del mercado de trabajo virtual, sino construir una base analítica inicial, útil y metodológicamente transparente.

Precisamente por esa razón, el boletín explicita sus limitaciones. La información disponible no permite establecer con total precisión el volumen real de personas ocupadas en trabajo virtual desde el Archipiélago, ni diferenciar con suficiente detalle entre empleo formal remoto, trabajo independiente digital y actividades mediadas por plataformas. Tampoco es posible, determinar la correspondencia exacta entre vacantes observadas y contrataciones efectivamente realizadas. Lejos de debilitar el documento, este reconocimiento fortalece su credibilidad, al dejar claro que el análisis se construye sobre una aproximación prudente, consistente con la naturaleza emergente y parcialmente difusa del objeto de estudio.

La estructura del boletín responde a esa lógica. El Capítulo 2 explica por qué no es posible mapear una oferta local clásica de trabajo virtual en San Andrés Isla, y expone las limitaciones conceptuales, estructurales e institucionales de los enfoques convencionales de medición laboral. El Capítulo 3 desarrolla el análisis de la oferta virtual observable, tanto nacional como internacional, con el fin de identificar tipos de oportunidades, áreas ocupacionales y patrones de accesibilidad potencial desde el territorio. El Capítulo 4 incorpora las voces del territorio, aportando una lectura situada sobre percepciones, barreras y condiciones habilitantes desde la perspectiva de actores locales. En conjunto,

estos capítulos permiten construir una comprensión integral del fenómeno: no solo desde lo que aparece en los mercados digitales, sino también desde lo que el territorio puede o no puede convertir en oportunidad efectiva.

De manera transversal, el boletín incorpora un enfoque territorial diferencial insular, reconociendo que la condición geográfica de la isla no es un dato secundario, sino un determinante central de acceso y competitividad en la economía digital.

En suma, este boletín parte de una premisa básica: el trabajo virtual no puede analizarse con categorías heredadas sin revisar críticamente sus alcances. Comprender esa ruptura metodológica es indispensable para formular mejores preguntas, construir mejores instrumentos y orientar la toma de decisiones territoriales más ajustadas a la realidad del Archipiélago.

2. Metodología

El presente boletín adoptó un enfoque exploratorio y mixto, orientado a comprender la oferta de trabajo virtual potencialmente accesible desde el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, así como las condiciones reales de acceso desde el territorio.

2.1. Enfoque del estudio

El análisis combinó herramientas cuantitativas y cualitativas. Por un lado, se realizó un monitoreo sistemático de vacantes de trabajo virtual; por otro, se incorporaron percepciones de actores locales con el fin de contrastar la oferta observable con las capacidades y barreras del territorio.

Este enfoque permitió aproximarse al fenómeno desde dos dimensiones complementarias: lo que el mercado laboral digital ofrecía y lo que el territorio podía efectivamente aprovechar.

2.2. Recolección de información

La información cuantitativa provino de un ejercicio de monitoreo sistemático de vacantes de trabajo virtual realizado durante un período de tres semanas, entre el 9 de febrero y el 12 de marzo de 2026.

El monitoreo incluyó plataformas de empleo nacionales e internacionales, entre ellas portales como LinkedIn, Computrabajo, Eempleo, Workana, Upwork y Freelancer, así como otros espacios digitales de intermediación laboral.

Para cada vacante se registraron variables relacionadas con:

- Sector económico
- Tipo de cargo
- Modalidad de trabajo
- Requisitos de acceso (educación, experiencia, idioma)
- Condiciones laborales
- Nivel de accesibilidad para jóvenes del territorio

Este ejercicio no buscó representar la totalidad del mercado, sino capturar una muestra real de oportunidades efectivamente disponibles durante el periodo de observación.

2.3. Componente cualitativo

El análisis se complementó con entrevistas a actores del territorio, incluyendo empresas, instituciones y entidades de intermediación laboral entre el 18 y el 25 de marzo de 2026.

Estas entrevistas permitieron:

- Identificar niveles de adopción del trabajo virtual
- Reconocer barreras percibidas
- Analizar capacidades institucionales y empresariales
- Contrastar la oferta digital con la realidad local

2.4. Alcances y limitaciones

Dada la naturaleza del trabajo virtual, el estudio presentó limitaciones que debieron ser consideradas en la interpretación de los resultados.

- No fue posible determinar el volumen total de empleo virtual generado o ocupado desde el territorio.
- Las vacantes observadas no necesariamente correspondieron a contrataciones efectivas.
- El monitoreo reflejó un periodo específico y no capturó dinámicas de largo plazo.
- Las fuentes disponibles no permitieron diferenciar completamente entre empleo formal remoto, freelancing y trabajo mediado por plataformas.

En este sentido, los resultados deben interpretarse como una aproximación analítica al fenómeno, orientada a identificar patrones, barreras y oportunidades, más que como una medición exhaustiva del mercado laboral digital.

3. ¿Por qué no es posible mapear una “oferta local” clásica de trabajo virtual?

La medición tradicional del mercado laboral parte de una premisa básica: la oferta y la demanda de trabajo pueden observarse territorialmente a través de unidades económicas localizadas, vacantes identificables, relaciones de contratación formal y registros institucionales relativamente estables (Portes & Haller, 2004). Esa lógica resulta útil para analizar mercados presenciales o sectores productivos anclados al territorio, pero presenta serias limitaciones cuando se intenta trasladar al campo del trabajo virtual.

En el caso del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, esta dificultad no debe interpretarse como ausencia de oportunidades de trabajo virtual, sino como evidencia de una transformación más profunda en la forma en que se organiza, circula y se accede al empleo en la economía digital. El trabajo virtual no responde necesariamente a una geografía local de empleadores y trabajadores; por el contrario, opera bajo lógicas de deslocalización del empleo, estructuración del trabajo en entornos de plataformas, intermediación digital y vínculos contractuales frecuentemente difusos o no estandarizados (Kenney & Zysman, 2016; OIT, 2019). En consecuencia, pretender mapear una “oferta local” de trabajo virtual con instrumentos pensados para economías territoriales convencionales conduce a diagnósticos incompletos y, en algunos casos, equivocados.

3.1. Ruptura de la lógica territorial clásica del mercado laboral

En los mercados laborales tradicionales, la relación entre oferta y demanda puede rastrearse a partir de empresas radicadas en un territorio, establecimientos productivos, avisos de vacantes y registros administrativos asociados a contratación, seguridad social o actividad económica. En el trabajo virtual, esa correspondencia se fragmenta. El empleador puede estar en otro país, la plataforma intermediaria en una tercera jurisdicción y la persona trabajadora residir en el Archipiélago sin que esa relación deje una huella institucional local clara.

Esta situación responde a un proceso de deslocalización del empleo: el lugar desde donde se trabaja ya no coincide necesariamente con el lugar donde se genera, administra o remunera la demanda laboral. A ello se suma la el Trabajo mediado por plataformas

digitales, en la que múltiples actividades se organizan a través de plataformas digitales que conectan oferta y demanda sin necesidad de presencia empresarial local, ni de contratos laborales convencionales (Schmidt, 2020). Así, la economía digital y el trabajo en red debilitan la utilidad de categorías clásicas como “empresa local empleadora” o “vacante local disponible”, porque el acceso al trabajo depende más de infraestructuras digitales, competencias transferibles, dominio de idiomas y capacidad de conexión a redes externas, que de la existencia de una demanda empresarial asentada físicamente en el territorio.

3.2. Ausencia de empresas locales como empleadores remotos

Una primera limitación para mapear una oferta local clásica de trabajo virtual radica en la escasa presencia de empresas formalmente constituidas en el Archipiélago que operen bajo modelos robustos de contratación remota. En términos convencionales, un mercado local de empleo virtual requeriría unidades económicas locales que publiquen vacantes remotas, contraten personal bajo esa modalidad y registren dicha relación en sistemas formales. Sin embargo, en contextos insulares y periféricos, esa base empresarial suele ser reducida y concentrada en actividades cuya operación continúa dependiendo de la presencialidad.

La consecuencia institucional es clara: si la demanda de trabajo remoto no se origina de manera significativa en empleadores locales, no existe una masa crítica de información que permita identificar, clasificar y seguir una “oferta local” bajo criterios tradicionales. El empleo virtual al que accede una persona residente en San Andrés puede provenir de empresas ubicadas en Bogotá, Medellín, Miami, Ciudad de México o cualquier otro nodo de la economía digital, sin que esa relación se refleje como demanda laboral generada en el territorio.

Esto afecta la trazabilidad. Los registros administrativos locales no capturan adecuadamente quién contrata, desde dónde contrata ni bajo qué modalidad se vincula a las personas. En otras palabras, el territorio puede albergar trabajadores virtuales sin contar con empleadores remotos localizados en él. Por ello, la ausencia de empresas locales con modelos consolidados de trabajo remoto limita la posibilidad de construir un mapa territorial clásico de oferta.

3.3. Estructura empresarial local: predominio de microempresas y baja virtualización

Una segunda restricción proviene de la estructura empresarial del Archipiélago. En economías locales con predominio de microempresas y pequeñas unidades productivas, el tejido empresarial suele estar orientado a servicios presenciales, comercio de proximidad, turismo, alojamiento, gastronomía, transporte y actividades de atención directa. Se trata de sectores fundamentales para la economía insular, pero que no necesariamente generan una oferta virtual estructurada, escalable o medible como segmento diferenciado del mercado laboral.

Las microempresas enfrentan, por lo general, limitaciones de capital, baja capacidad tecnológica, escasa adopción de herramientas digitales avanzadas y reducida formalización de procesos de gestión del talento. En ese contexto, la virtualización del empleo no suele aparecer como estrategia organizacional estable, sino como un arreglo contingente, parcial o informal. Incluso cuando algunas actividades administrativas, comerciales o de atención se realizan en línea, ello no implica la existencia de vacantes remotas sistemáticas ni de esquemas institucionalizados de teletrabajo o trabajo distribuido.

En el Archipiélago, esta realidad se ve reforzada por factores territoriales específicos: el aislamiento geográfico, los mayores costos logísticos, las brechas de conectividad y la necesidad de priorizar actividades orientadas al funcionamiento cotidiano de la economía local. Por ello, la estructura empresarial no ofrece, en términos generales, un soporte suficiente para hablar de una “oferta local” de trabajo virtual comparable a la que podría observarse en ecosistemas urbanos con alta densidad empresarial, clústeres digitales o empresas tecnológicas intensivas en talento remoto.

3.4. Uso informal y no institucionalizado del trabajo remoto

Un tercer elemento clave es que buena parte del trabajo virtual accesible desde territorios periféricos no adopta formas laborales convencionales. Se expresa, más bien, en modalidades como freelancing independiente, prestación de servicios por encargo, trabajo por plataformas, microtarefas digitales, asistencia virtual, creación de contenidos, soporte remoto o colaboración por proyectos. Estas formas de inserción, aunque reales, suelen desenvolverse en condiciones de informalidad digital.

La informalidad digital no significa necesariamente ausencia total de ingresos, sino ausencia de marcos claros de registro, protección, clasificación y seguimiento

institucional. Muchas de estas actividades no se canalizan mediante contratos laborales estándar, no pasan por bolsas formales de empleo y no quedan adecuadamente reflejadas en registros administrativos territoriales. En consecuencia, el trabajo existe, pero no aparece como “oferta local” en los sistemas convencionales de información.

Este fenómeno es especialmente relevante para jóvenes, población bilingüe o personas con competencias digitales básicas o intermedias que logran insertarse en circuitos laborales externos sin mediación de actores institucionales locales. También puede tener implicaciones diferenciadas para población raizal, en la medida en que el acceso a estas dinámicas depende no solo de habilidades individuales, sino de condiciones estructurales como calidad de conectividad, dominio lingüístico, capital relacional y acceso desigual a infraestructura digital. Así, el problema no es solo la falta de empleo observable, sino la existencia de dinámicas laborales que operan por fuera de los marcos analíticos tradicionales.

3.5. Vacíos en los sistemas de información laboral

La imposibilidad de mapear una oferta local clásica de trabajo virtual también obedece a vacíos en los sistemas de información. Las fuentes tradicionales del mercado laboral fueron diseñadas para captar ocupación, desempleo, informalidad y ramas de actividad, pero no necesariamente para identificar con precisión modalidades emergentes asociadas al empleo digital, remoto o mediado por plataformas.

Las encuestas de hogares, por ejemplo, pueden captar condición de ocupación, posición ocupacional o actividad económica, pero difícilmente permiten reconstruir con suficiente detalle si el trabajo se realiza a través de plataformas globales, si el contratante está fuera del territorio, si la remuneración se transa por canales digitales o si la relación laboral está organizada bajo esquemas fragmentados de trabajo en red. Los registros administrativos, por su parte, dependen de la formalización y de categorías institucionales que no siempre reconocen estas modalidades híbridas.

De allí se desprende una implicación metodológica central: no es posible medir con rigor aquello que no ha sido adecuadamente conceptualizado ni instrumentado. Cuando los sistemas de información no incorporan variables sobre trabajo remoto, empleo digital o intermediación por plataformas, el resultado no es necesariamente inexistencia del fenómeno, sino invisibilidad estadística. El riesgo institucional es alto: tomar decisiones públicas con base en información incompleta puede llevar a subestimar oportunidades, sobredimensionar restricciones o formular políticas desconectadas de las nuevas formas de inserción laboral.

3.5. Implicaciones para el fortalecimiento de la empleabilidad territorial

Desde una perspectiva de toma de decisiones del nivel territorial, esta situación obliga a evitar dos errores frecuentes. El primero es asumir que, si no existe una oferta local visible en los términos tradicionales, entonces no hay trabajo virtual relevante para el territorio. El segundo es extrapolar categorías urbanas o continentales sin atender la especificidad insular del Archipiélago.

La respuesta institucional no debe ser forzar al trabajo virtual a encajar en marcos analíticos obsoletos, sino construir nuevas metodologías de observación. Ello supone fortalecer observatorios laborales con enfoque digital, desarrollar ejercicios de monitoreo de plataformas y portales, incorporar módulos específicos en encuestas territoriales, generar inteligencia de mercado sobre ocupaciones remotas y analizar barreras de acceso vinculadas al acceso económico a internet residencial, disponibilidad de equipos tecnológicos, idioma y competencias digitales, idioma, competencias digitales y medios de pago.

Para el Archipiélago, este enfoque debe ser además territorial y diferencial. El aislamiento geográfico, las limitaciones de acceso económico a internet en los hogares y la disponibilidad desigual de herramientas tecnológicas y las desigualdades de acceso no son variables marginales: son determinantes de la posibilidad real de participar en la economía digital. Asimismo, un enfoque diferencial con reconocimiento de la población raizal exige considerar cómo las barreras tecnológicas, lingüísticas y de intermediación pueden reproducir exclusiones preexistentes si no se diseñan instrumentos específicos.

En síntesis, no es metodológicamente riguroso presentar una “oferta local” clásica de trabajo virtual para el Archipiélago porque el fenómeno no se organiza bajo los patrones tradicionales del mercado laboral territorial. Lo que existe no es una ausencia simple de oportunidades, sino una configuración distinta del trabajo: deslocalizada, digitalizada, parcialmente informal y débilmente capturada por las fuentes oficiales. Reconocer esta diferencia no debilita el boletín; por el contrario, fortalece su credibilidad, al precisar que el reto no es solo identificar vacantes, sino construir herramientas institucionales capaces de observar una realidad laboral que ya cambió.

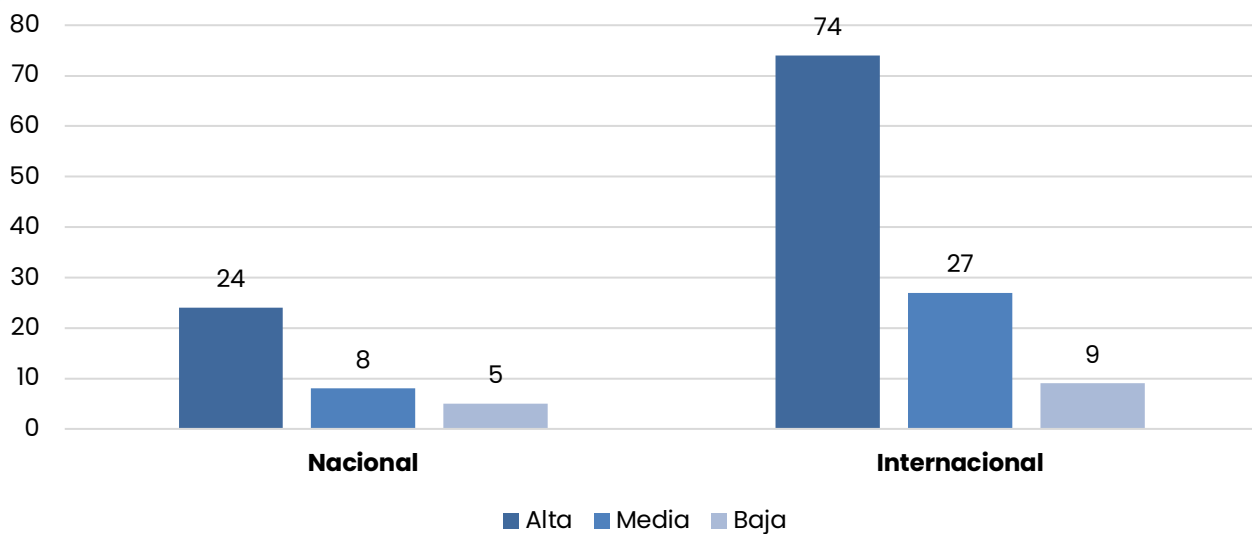
4. Oferta virtual potencial desde San Andrés: lo que sí es observable

La información analizada proviene exclusivamente de la ficha de captura de oferta virtual consolidada a partir de un monitoreo sistemático diario realizado durante tres semanas,

entre el 9 de febrero y el 12 de marzo de 2026. Se trata de un ejercicio exploratorio, pero sustentado en vacantes reales observadas en plataformas de empleo y contratación remota, con registro de variables sobre sector, modalidad, requisitos de acceso, condiciones laborales y accesibilidad para jóvenes isleños.

En ese sentido, este apartado no busca proyectar el mercado de trabajo virtual ni generalizar más allá del conjunto observado. Su valor radica en mostrar qué tipo de oportunidades efectivamente aparecieron durante el periodo de seguimiento y, sobre todo, qué tan accesibles resultan desde un territorio insular como San Andrés. La lectura del dataset permite identificar no solo cargos y sectores, sino también filtros implícitos de entrada: experiencia previa, dominio de idiomas, exigencias técnicas, horarios y condiciones que amplían o restringen la participación juvenil.

Gráfica 1. Distribución de la accesibilidad de la oferta de trabajo virtual identificada (monitoreo febrero–marzo 2026)



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

Aunque existe una oferta relevante de trabajo virtual, su nivel de accesibilidad varía significativamente entre el ámbito nacional e internacional, evidenciando una segmentación del mercado que incide directamente en las posibilidades de inserción juvenil.” lo cual es mencionado por Stephany et al., 2021.

4.1. Oferta nacional de trabajo virtual accesible

Vacantes remotas en Colombia

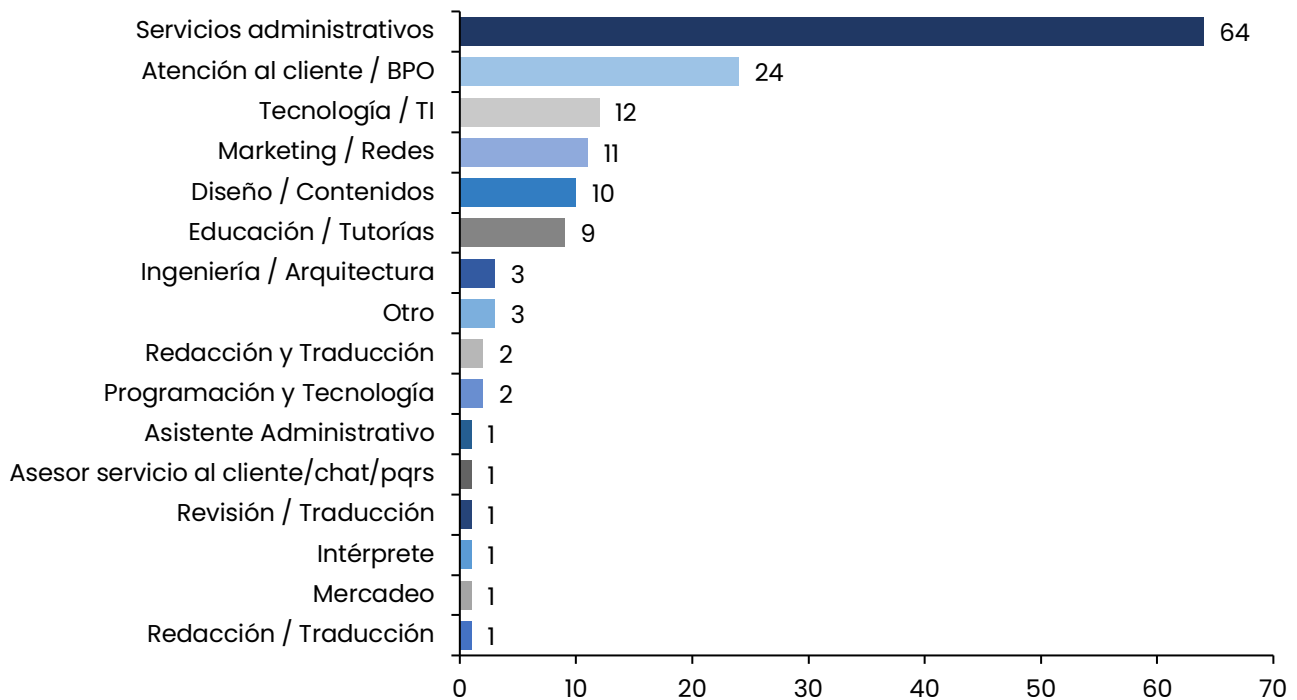
Dentro del componente nacional de la oferta observada, las vacantes capturadas en plataformas como CompuTrabajo, Eempleo.com y LinkedIn muestran una concentración clara en cargos de soporte operativo, administrativo y comercial. Predominan perfiles como auxiliares administrativos, asistentes, auxiliares contables, apoyo en facturación, servicio al cliente, call center, ventas y asistencia virtual. Junto a estos aparecen vacantes más especializadas en contabilidad, análisis financiero, arquitectura de datos, revisión de contenidos, marketing operativo y algunos roles de diseño o edición.

En términos de modalidad, la oferta observada favorece el trabajo completamente remoto, aunque una parte importante conserva la lógica de jornada estable y dedicación continua. Es decir, aun cuando el empleo se ejecuta a distancia, muchas vacantes mantienen rasgos típicos del empleo asalariado tradicional: tiempo completo, horario fijo y, en algunos casos, exigencia de exclusividad. Las modalidades freelance o por proyecto sí aparecen, pero no estructuran el núcleo de la oferta nacional registrada. Esto sugiere que, en el mercado observado, el trabajo virtual accesible desde Colombia no se limita a encargos ocasionales, sino que también incluye relaciones laborales o contractuales más estables, aunque con filtros de acceso diferenciados.

Sectores más recurrentes

Los datos muestran que la oferta nacional se organiza, ante todo, alrededor de unos pocos sectores claramente recurrentes. El principal es el de servicios administrativos, que agrupa funciones de apoyo contable, gestión documental, asistencia ejecutiva, coordinación y soporte de procesos internos. Este sector no solo es el más visible, sino también el que concentra una mayor variedad de niveles de exigencia, desde cargos auxiliares hasta posiciones contables y financieras con mayor especialización.

Gráfica 2. Distribución sectorial de la oferta de trabajo virtual identificada"



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

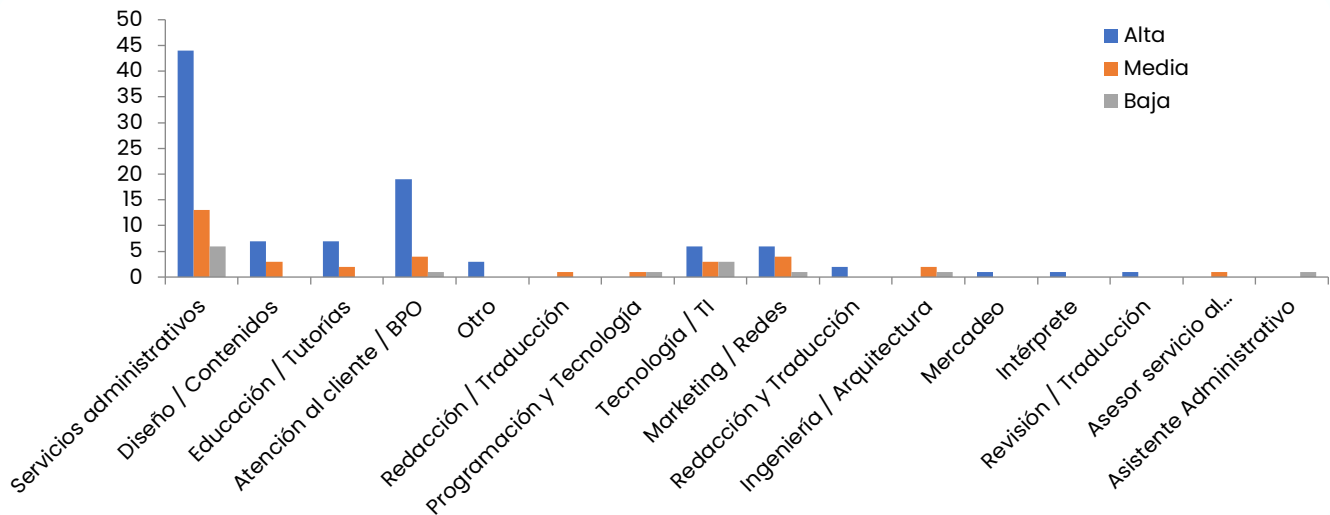
La oferta de trabajo virtual observada presenta una concentración en sectores específicos, destacándose aquellos asociados a servicios administrativos, atención al cliente y actividades digitales, lo que evidencia una estructura ocupacional orientada principalmente a funciones operativas y de soporte, con menor presencia de roles altamente especializados."

En segundo lugar, aparece el campo de atención al cliente y BPO, con vacantes asociadas a ventas, call center, atención comercial y soporte. Se trata de un segmento relevante porque combina dos tipos de acceso: por una parte, roles de entrada con requisitos relativamente básicos; por otra, posiciones bilingües que elevan de manera importante la barrera de acceso.

Con menor peso, pero de forma consistente, también se observan vacantes en tecnología y TI, marketing y redes, educación o tutorías, y diseño o contenidos. No obstante, estos sectores no se presentan como una oferta masiva de entrada. En el caso de tecnología y marketing, la lógica suele estar más ligada a funciones concretas y a competencias específicas; en educación y tutorías, a capacidades lingüísticas o pedagógicas; y en diseño o contenidos, a dominio de herramientas y criterio técnico. Por tanto, aunque hay

diversidad sectorial, la oferta nacional observable sigue estando dominada por funciones administrativas y de atención.

Gráfica 3. Relación entre sector económico y nivel de accesibilidad de la oferta de trabajo virtual



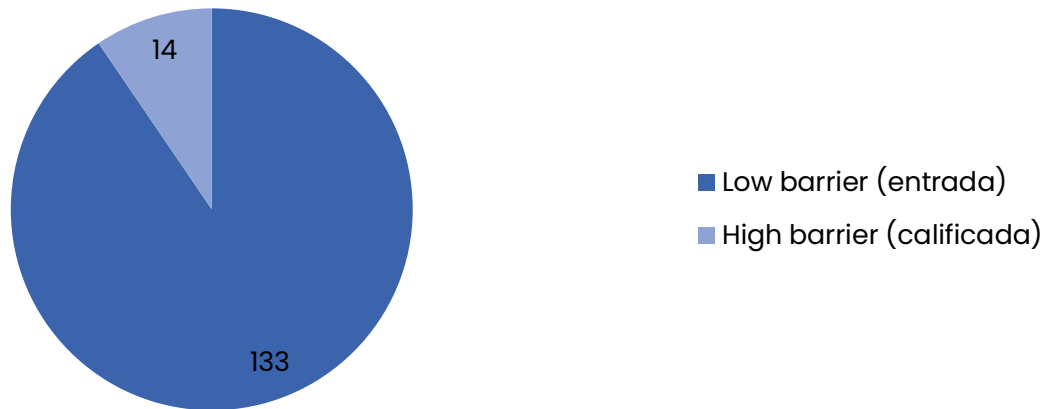
Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El análisis sectorial de la accesibilidad evidencia que no todos los sectores presentan las mismas condiciones de entrada para los jóvenes. Mientras algunos concentran una mayor proporción de vacantes con niveles de accesibilidad alta y media, otros se caracterizan por una mayor presencia de oportunidades con baja accesibilidad, asociadas a mayores exigencias técnicas, de experiencia o especialización.

Requisitos habituales

La oferta observada no es homogénea en términos de acceso. Se identifica una segmentación clara entre oportunidades de entrada, caracterizadas por menores exigencias de experiencia, idioma o especialización, y oportunidades calificadas, que concentran mayores requisitos técnicos y profesionales. Esta diferenciación evidencia una brecha estructural entre la disponibilidad de vacantes y la capacidad efectiva de inserción de jóvenes del territorio.

Gráfica 4. Segmentación de la oferta de trabajo virtual según nivel de barrera de entrada

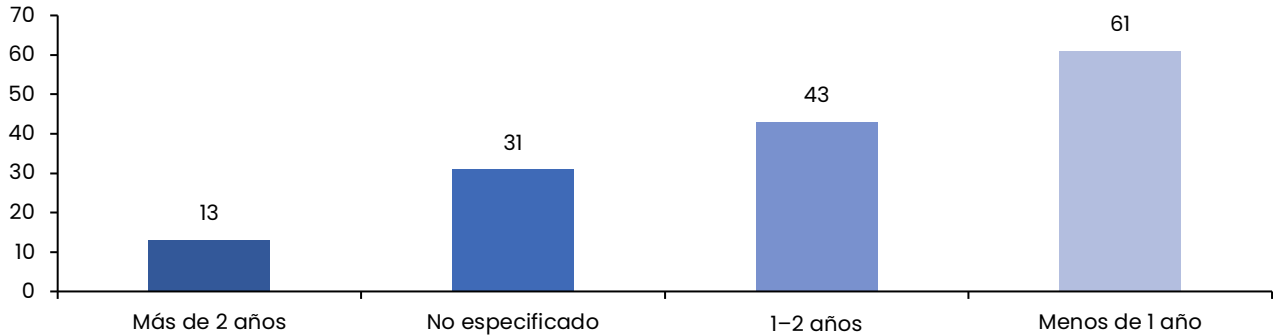


Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El patrón de requisitos permite distinguir con claridad entre vacantes relativamente abiertas y vacantes con filtros de profesionalización. En el nivel educativo, conviven cargos que admiten bachillerato, formación técnica o tecnológica, e incluso vacantes sin requisito expreso, con otras que piden perfil profesional. Sin embargo, la exigencia de educación superior sigue siendo relevante en una parte importante de la oferta, especialmente en servicios administrativos especializados, finanzas y tecnología.

En experiencia, el conjunto observado no está dominado por trayectorias largas. Son frecuentes las vacantes con menos de un año de experiencia o sin experiencia previa, lo que abre una ventana de entrada para perfiles iniciales. Aun así, junto a esas oportunidades aparecen otras que exigen entre uno y tres años, más de dos años o más de tres años de experiencia, especialmente en cargos contables, financieros, tecnológicos o de coordinación. La barrera principal, por tanto, no es uniforme: depende del tipo de rol.

Gráfica 5. Distribución de la oferta de trabajo virtual según experiencia requerida



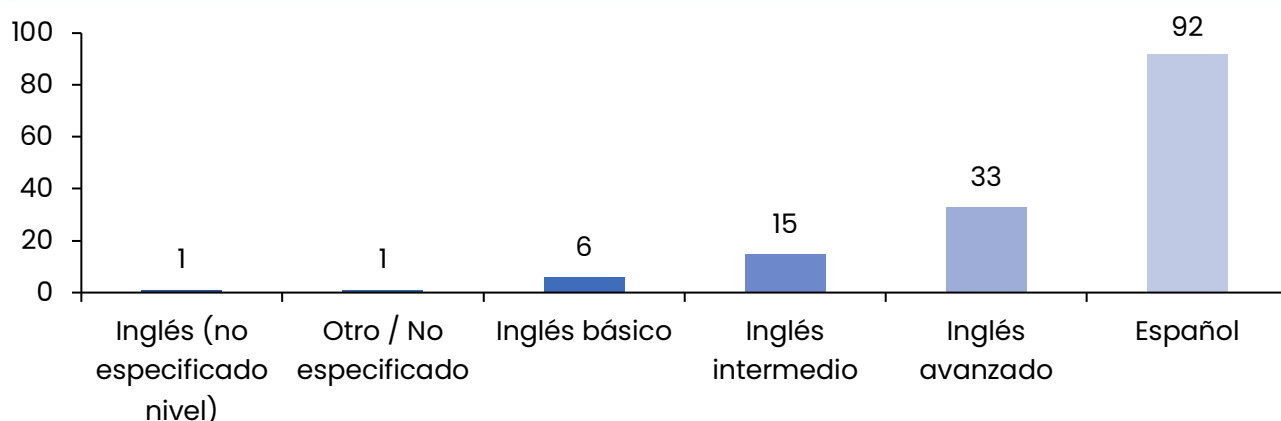
Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

Los datos muestran que la experiencia laboral constituye uno de los principales filtros de acceso a la oferta de trabajo virtual. Si bien existe un conjunto de vacantes que permiten la inserción sin experiencia o con trayectorias cortas, una proporción significativa exige experiencia previa, lo que configura una barrera relevante para jóvenes en etapa inicial de inserción laboral.

En habilidades técnicas, el patrón más repetido no es el de software altamente especializado, sino una mezcla de herramientas generales y competencias funcionales. El archivo registra vacantes que no exigen herramientas específicas, pero también otras que demandan manejo de Excel, Office, diseño, programación, CRM, software contable, ERP, herramientas de automatización, edición audiovisual o plataformas colaborativas. Esto indica que la accesibilidad no depende únicamente del nivel educativo, sino de la disponibilidad de competencias digitales concretas.

En idiomas, el español predomina como requisito principal. No obstante, el inglés aparece de manera repetida y con distintos niveles de exigencia, desde básico e intermedio hasta avanzado, sobre todo en vacantes bilingües, atención al cliente, tutorías, interpretación y roles administrativos vinculados a clientes externos. El idioma no es un filtro marginal: en una parte del mercado observado opera como condición de acceso directa (Madariaga et al., 2019).

Gráfica 6. Distribución de la oferta de trabajo virtual según idioma requerido

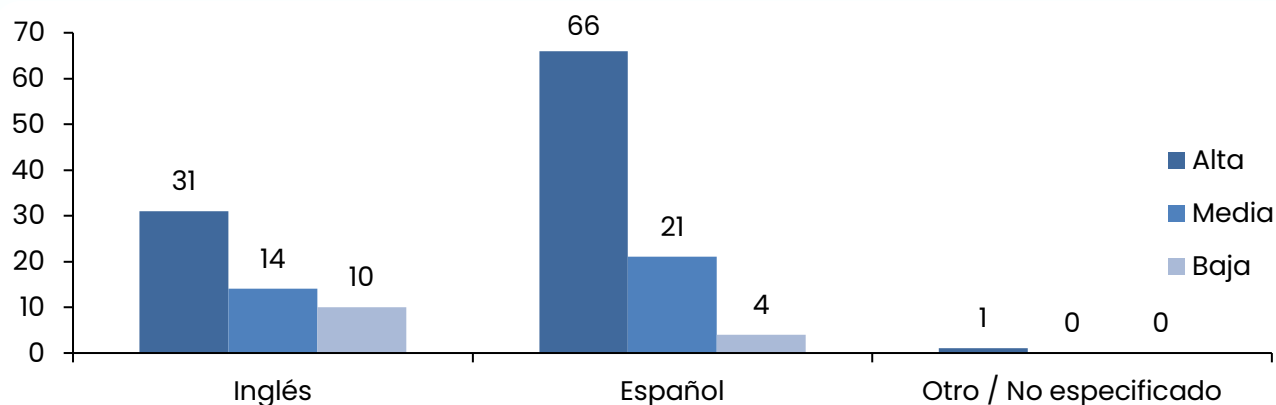


Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El análisis evidencia que, aunque el español continúa siendo el idioma predominante en la oferta observada, el inglés aparece de manera recurrente como requisito en distintos niveles de dominio. Esto configura el idioma como un factor diferencial de acceso, especialmente en vacantes asociadas a mercados internacionales o funciones de interacción con clientes externos.”

El cruce entre idioma requerido y nivel de accesibilidad evidencia que el dominio del inglés se asocia con una mayor presencia de vacantes clasificadas como de baja accesibilidad, mientras que las oportunidades en español tienden a concentrarse en niveles de accesibilidad media y alta. Esto confirma que el idioma no solo actúa como un requisito técnico, sino como un factor estructural que segmenta el acceso al mercado laboral digital.

Gráfica 7. Relación entre idioma requerido y nivel de accesibilidad de la oferta de trabajo virtual

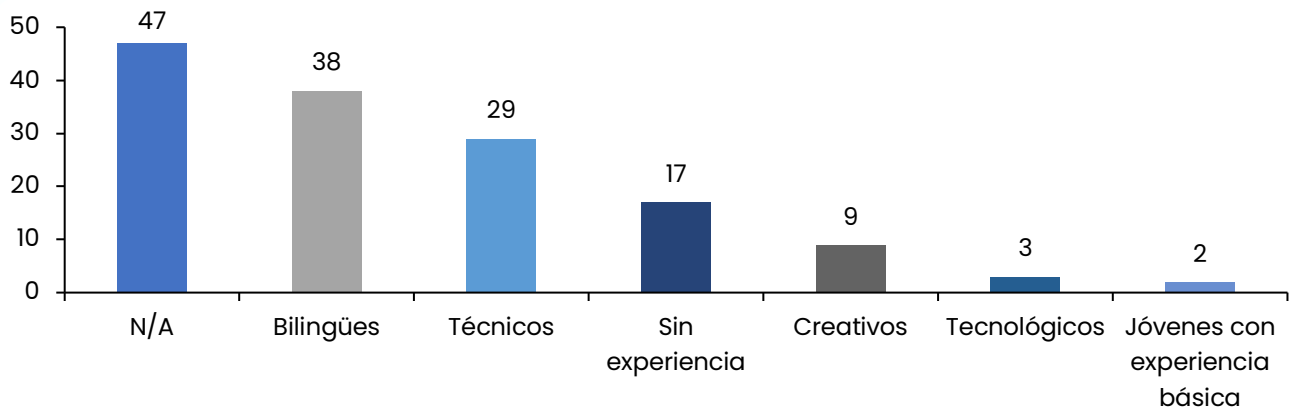


Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

Compatibilidad con perfiles juveniles isleños

La compatibilidad con juventudes del territorio puede leerse a partir de tres campos del propio instrumento: nivel de accesibilidad, perfil juvenil aplicable y condiciones técnicas especiales para el territorio. Desde esa evidencia, se observa que las oportunidades más realistas para inserción juvenil son aquellas catalogadas con accesibilidad alta, sin experiencia o con experiencia menor a un año, en español, sin exigencias fuertes de herramientas especializadas y sin condiciones técnicas extraordinarias. En esta franja se ubican varios cargos administrativos auxiliares, de apoyo operativo, atención al cliente, ventas remotas y algunas funciones básicas de contenido o soporte.

Gráfica 8. Perfiles juveniles con mayor correspondencia en la oferta de trabajo virtual"



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

La distribución de la oferta según perfil juvenil aplicable evidencia qué niveles de formación presentan mayor correspondencia con las vacantes observadas. Los datos muestran que la inserción en el trabajo virtual no depende exclusivamente del nivel profesional, sino que también existe una presencia relevante de oportunidades dirigidas a perfiles técnicos y tecnológicos, lo que abre posibilidades de acceso diferenciadas para jóvenes con trayectorias formativas diversas.

También resultan relativamente accesibles las vacantes orientadas a perfiles técnicos o tecnólogos, dado que el dataset registra de forma reiterada la categoría "Técnicos" como perfil juvenil aplicable. Esto es relevante porque muestra una puerta de entrada más alineada con trayectorias de formación intermedia y no exclusivamente universitarias.

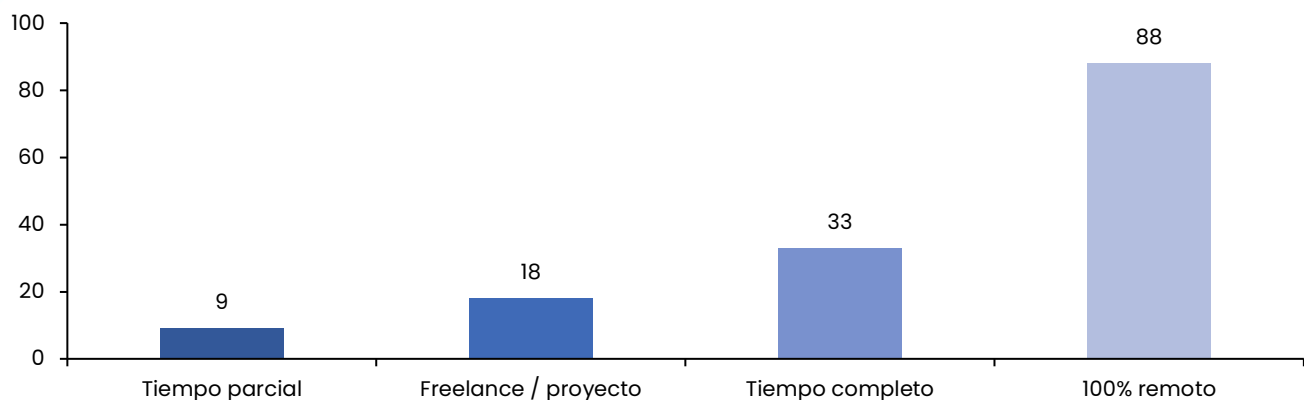
En contraste, las oportunidades restringidas son bastante nítidas. Se ubican allí las vacantes que exigen inglés avanzado, experiencia superior a dos o tres años, formación profesional, software especializado, certificaciones o disponibilidad de acceso estable a

internet residencial y equipos tecnológicos adecuados. Estas barreras son especialmente visibles en contabilidad para clientes externos, asistencia ejecutiva bilingüe, soporte especializado, roles de marketing con herramientas avanzadas y algunos cargos tecnológicos o financieros. En esos casos, el problema no es solo cumplir un requisito aislado, sino la acumulación de filtros simultáneos: idioma, experiencia, equipo, conectividad y disponibilidad horaria sostenida.

El instrumento también permite identificar barreras implícitas específicamente relevantes para la isla. La más reiterada es la necesidad de acceso estable a internet residencial y disponibilidad de equipos adecuados para jornadas laborales remotas. Aunque en muchas vacantes se reporta “ninguna” condición técnica especial, en otra proporción significativa sí se exige internet estable, de alta velocidad o incluso condiciones de hardware concretas. Para un territorio insular, esto convierte la infraestructura doméstica en parte del filtro laboral. A ello se suman barreras de idioma y de certificación, que no excluyen de manera absoluta, pero sí acotan el universo de vacantes realmente alcanzables.

La oferta de trabajo virtual observada presenta distintas modalidades de vinculación, que van desde esquemas de trabajo remoto estructurado hasta modalidades más flexibles como freelance o por proyecto. Esta diversidad evidencia que el trabajo virtual no constituye un mercado homogéneo, sino un conjunto de formas de inserción laboral con diferentes niveles de estabilidad, exigencia y autonomía.

Gráfica 9. Distribución de la oferta de trabajo virtual según modalidad de vinculación

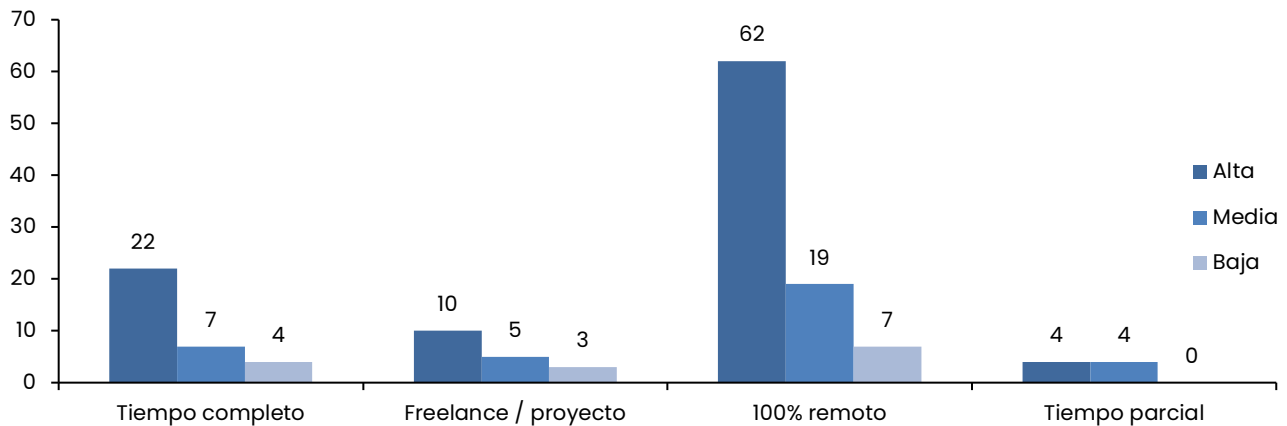


Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El cruce entre modalidad de trabajo y nivel de accesibilidad evidencia que las distintas formas de vinculación laboral no presentan el mismo nivel de apertura para los jóvenes.

Mientras algunas modalidades concentran oportunidades con mayores niveles de accesibilidad, otras se asocian con mayores exigencias técnicas, de experiencia o condiciones específicas, lo que limita su alcance para perfiles en etapa inicial de inserción laboral.

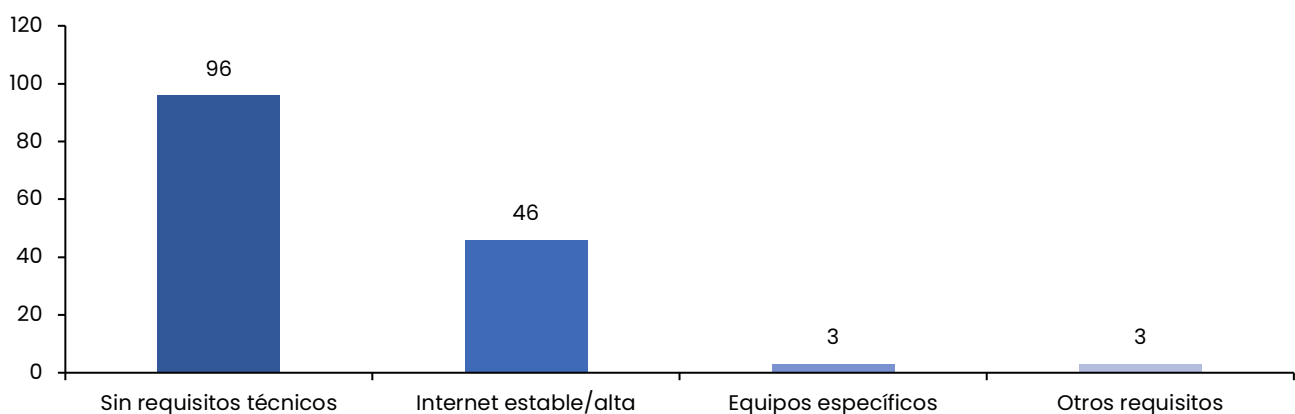
Gráfica 10. Relación entre modalidad de trabajo y nivel de accesibilidad de la oferta virtual



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

Las condiciones técnicas asociadas a la oferta de trabajo virtual evidencian que, si bien una parte de las vacantes no exige requerimientos específicos, otra proporción relevante demanda condiciones de conectividad estable o equipamiento tecnológico particular, principalmente por limitaciones económicas relacionadas con el pago del servicio de internet residencial y la falta de computadores de uso exclusivo para estudio o trabajo, tal como se evidenció en el Boletín de Empleabilidad 2025.

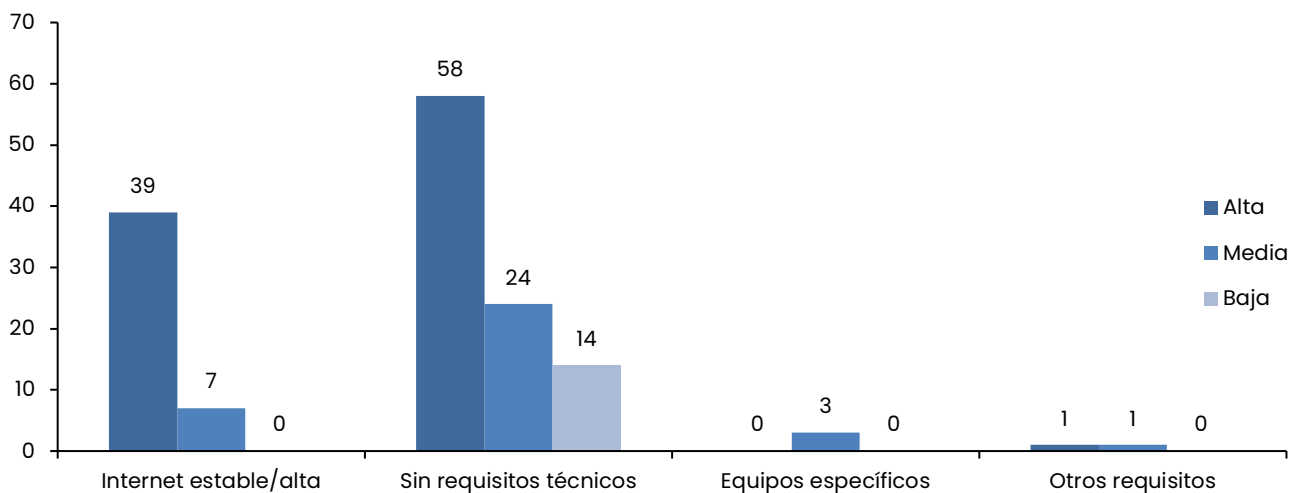
Gráfica 11. "Condiciones técnicas requeridas para el acceso a la oferta de trabajo virtual"



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El cruce entre condiciones técnicas y nivel de accesibilidad muestra que las vacantes que no exigen requerimientos tecnológicos específicos tienden a concentrarse en niveles de accesibilidad más altos, mientras que aquellas que demandan conectividad robusta o equipamiento especializado presentan una mayor proporción de baja accesibilidad. Esto evidencia que la infraestructura digital constituye un factor determinante en la posibilidad real de inserción laboral desde territorios insulares.

Gráfica 12. “Relación entre condiciones técnicas requeridas y nivel de accesibilidad de la oferta de trabajo virtual”



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

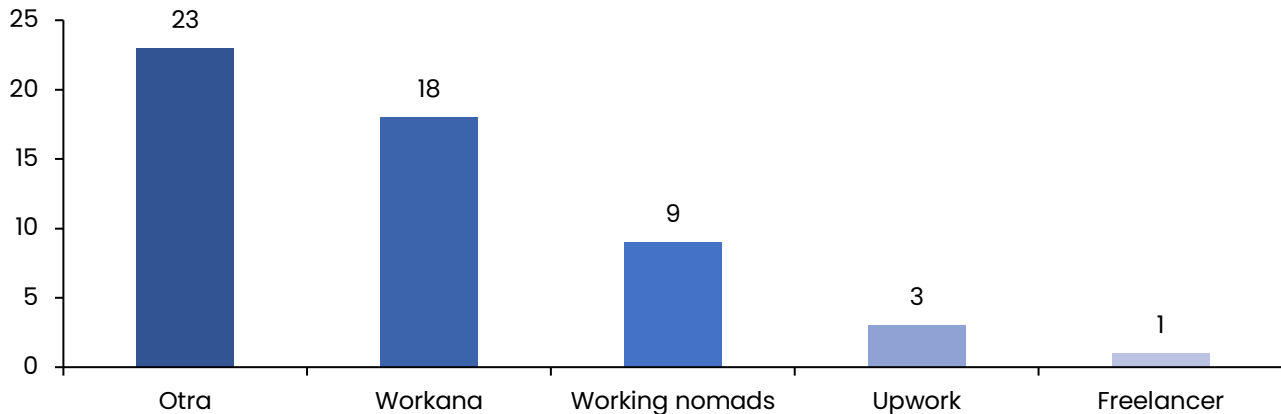
En conjunto, la oferta observable no es homogénea. Contiene una franja de entrada razonable para jóvenes con formación media o técnica, competencias digitales básicas y disponibilidad para trabajo remoto, pero también una capa importante de vacantes que ya presuponen capital profesional acumulado. La brecha entre ambas franjas es justamente uno de los hallazgos centrales del monitoreo.

4.2 Oferta internacional accesible desde la isla

Plataformas globales

En la oferta internacional aparecen de manera efectiva Workana, Upwork, Freelancer, Working Nomads y registros clasificados como “Otra”, donde se identifican publicaciones asociadas a canales como FlexJobs y Weremoto. Por tanto, el análisis internacional debe construirse sobre las plataformas efectivamente presentes en el período de recolección de la información y no sobre el universo teórico de plataformas globales.

Gráfica 13. Distribución de la oferta de trabajo virtual internacional por plataforma"



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

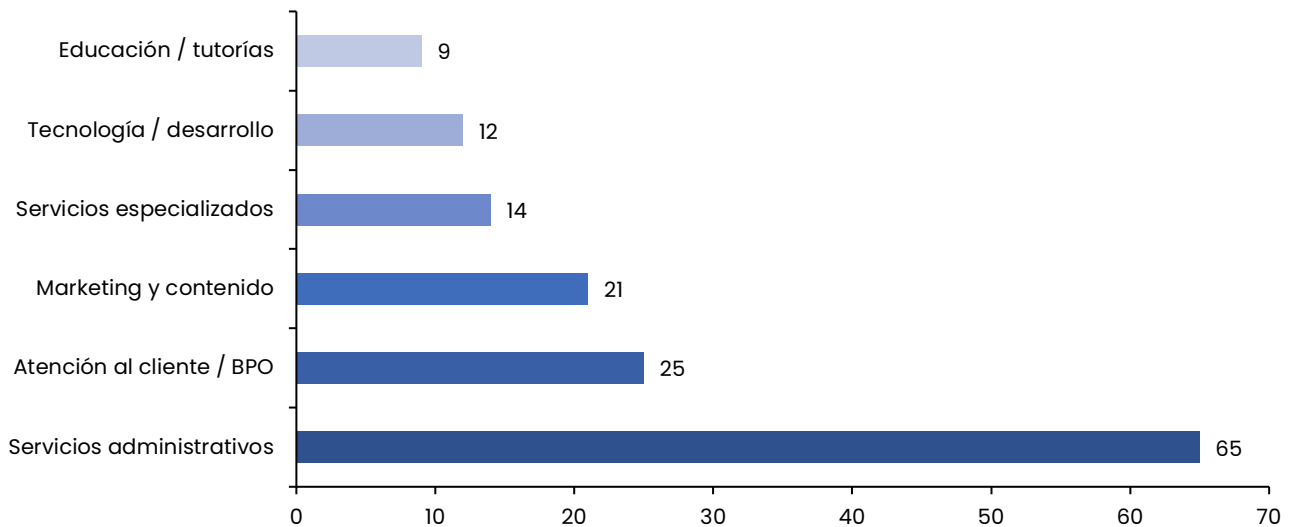
La oferta internacional de trabajo virtual observada se concentra en un conjunto específico de plataformas digitales, lo que evidencia que el acceso a oportunidades globales no es difuso, sino mediado por intermediarios claramente identificables. Esta concentración permite orientar estrategias de inserción laboral hacia canales concretos donde efectivamente se están generando oportunidades."

La lógica de estas plataformas es distinta a la observada en la oferta nacional. Aquí la contratación no se concentra en vacantes asalariadas tradicionales, sino en combinaciones de trabajo remoto, encargos por proyecto, servicios especializados, consultorías puntuales y relaciones más flexibles de prestación. Aunque también aparecen algunos roles de tiempo completo, el patrón dominante es más fragmentado y transaccional: proyectos, resultados entregables, pagos por hora o por tarea y menor estandarización de requisitos formales.

Tipos de trabajos accesibles sin migración

La oferta internacional observada confirma que existe un conjunto de trabajos que pueden realizarse desde la isla sin necesidad de migración física. Se encontraron proyectos de desarrollo web, programación full stack, análisis de datos, soporte a CRM, diseño gráfico, edición de video, creación de contenido, copywriting, traducción, tutorías, interpretación, atención al cliente y coordinación remota.

Gráfica 14. Tipologías de trabajo virtual accesibles sin migración identificadas en la oferta observada



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

El análisis de la oferta permite identificar un conjunto de tipologías de trabajo que pueden ser desarrolladas desde el territorio sin necesidad de movilidad física. Estas se concentran principalmente en actividades digitales, de soporte, contenido, servicios administrativos y funciones especializadas mediadas por tecnología, lo que confirma que la virtualización del trabajo está asociada a ocupaciones específicas y no a la totalidad del mercado laboral

Desde el punto de vista tipológico, pueden diferenciarse tres grupos. El primero corresponde a trabajos por proyecto o freelance, donde lo central es entregar una pieza, resolver una necesidad técnica o completar un servicio específico. El segundo reúne posiciones remotas continuas, pero no necesariamente insertas en una relación laboral clásica, como asistencia administrativa, coordinación o gestión de clientes. El tercero está asociado a tareas de conocimiento o especialización, como desarrollo, arquitectura de sistemas, análisis de datos o consultoría técnica.

Las áreas más frecuentes en esta oferta internacional no replican exactamente la estructura del componente nacional. Aquí ganan visibilidad marketing y redes, diseño y contenidos, tecnología y TI, educación o tutorías, y servicios administrativos especializados. Es decir, la dimensión internacional amplía el espectro más allá del soporte administrativo básico y favorece ocupaciones ligadas a producción digital, servicios creativos y trabajo basado en portafolio o capacidades demostrables.

Idiomas, horarios y barreras de entrada

En el plano del idioma, la oferta internacional no es exclusivamente anglófona. El español sigue apareciendo de manera importante, especialmente en Workana, Upwork y algunos registros de otras plataformas. Sin embargo, el inglés conserva un papel estructural en segmentos como tutorías, interpretación, atención al cliente internacional, AI training, contenido y funciones de interlocución con clientes. No se trata solo de un valor agregado, sino de una llave de acceso en varios nichos.

En los horarios, el patrón internacional es más flexible que el nacional. Son frecuentes las vacantes “por resultados”, los horarios flexibles o los casos en que el horario no se especifica. Esto puede ampliar la posibilidad de compatibilizar trabajo y estudio, pero también traslada más responsabilidad al trabajador en la autogestión del tiempo y en el cumplimiento de entregables. Cuando aparece incompatibilidad, esta se expresa sobre todo en requerimientos nocturnos o en esquemas menos alineados con la jornada ordinaria.

Las barreras de entrada son más estructurales que formales. En muchas vacantes no se exige nivel educativo específico, pero eso no significa baja exigencia real. Lo que sustituye al título es la necesidad de experiencia demostrable, portafolio previo, dominio técnico o autonomía alta. El archivo deja ver que varias oportunidades internacionales son accesibles en apariencia porque no fijan un requisito académico rígido, pero se vuelven restrictivas por la complejidad del servicio solicitado o por el estándar esperado del entregable.

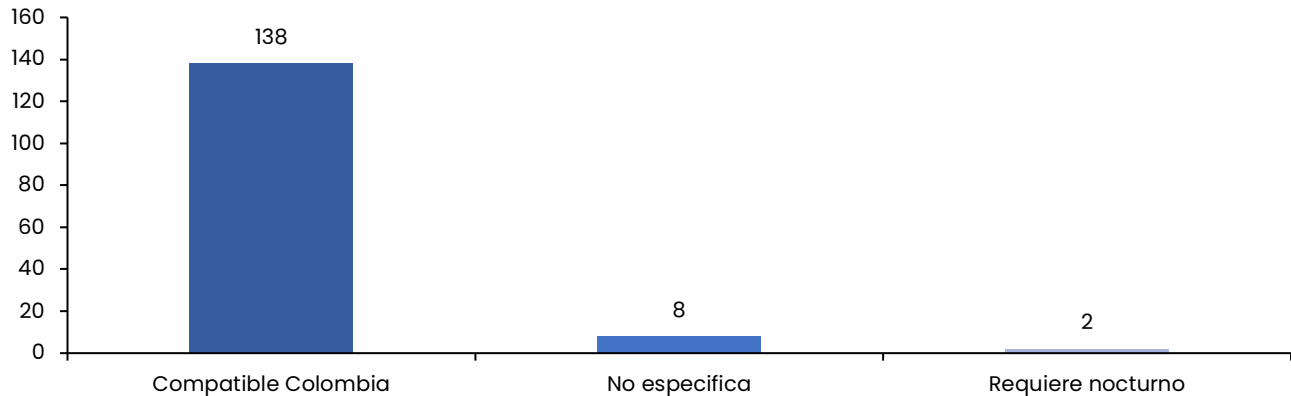
A esto se suman barreras adicionales que el propio instrumento permite identificar: competencia global implícita, necesidad de portafolio, pagos por hora o por proyecto y exigencias de especialización. También aparecen casos con equipos especializados, certificaciones costosas o alta conectividad permanente. En consecuencia, la oferta internacional abre posibilidades de inserción transnacional, pero no puede leerse automáticamente como una vía fácil de inclusión. Su umbral de entrada suele ser menos institucional y más reputacional o técnico.

Ventaja del “time-zone fit” con Norteamérica

La investigación muestra un patrón consistente de “compatibilidad horaria” con Colombia, tanto en la oferta nacional como en la internacional, y en varias vacantes asociadas a clientes o referencias explícitas a Estados Unidos. Se observan, por ejemplo, cargos administrativos y contables orientados a operaciones “US”, así como trabajos remotos

ligados a contenido, revisión y soporte con compatibilidad horaria reportada para Colombia.

Gráfica 14. Compatibilidad horaria de la oferta de trabajo virtual



Fuente: Elaboración propia con base en el monitoreo de vacantes de trabajo virtual realizado entre febrero y marzo de 2026.

La mayoría de las vacantes observadas presentan compatibilidad horaria con Colombia o esquemas flexibles, lo que sugiere condiciones favorables para la prestación de servicios a mercados internacionales sin requerir ajustes extremos de jornada

Con base en ello, sí puede afirmarse que existe una ventaja operativa observable: parte de la oferta internacional registrada no exige traslapes inviables de horario y permite atender clientes o procesos vinculados al mercado norteamericano desde la franja horaria colombiana. No obstante, los datos no permiten sostener que esta sea, por sí sola, una ventaja competitiva suficiente. La coincidencia horaria aparece como una condición facilitadora, pero no reemplaza las demás exigencias que se evidencian: inglés, experiencia, especialización, portafolio y conectividad.

Por esa razón, el “time-zone fit” debe interpretarse como una oportunidad habilitante más que como una ventaja resuelta. En los casos observados, mejora la viabilidad de conexión con clientes externos, especialmente de Estados Unidos, pero su efecto real depende de que el trabajador pueda superar simultáneamente los filtros de idioma, capacidades técnicas y condiciones materiales del trabajo remoto. En el archivo no se identifican referencias explícitas equivalentes a Canadá, por lo que la ventaja observable se concentra, sobre todo, en vacantes con orientación hacia Estados Unidos.

Lectura transversal del capítulo

El monitoreo permite distinguir dos grandes capas de oportunidad. La primera corresponde a oportunidades de entrada: vacantes en español, con exigencia baja o

moderada de experiencia, centradas en tareas administrativas, atención, apoyo operativo o producción básica de contenidos, y con condiciones técnicas relativamente manejables. La segunda corresponde a oportunidades calificadas: roles que demandan inglés, experiencia acumulada, autonomía profesional, software específico, portafolio o conectividad robusta.

La principal brecha observada no es la ausencia de oferta, sino la distancia entre la existencia de vacantes remotas y las condiciones efectivas de acceso. La oferta observable sí existe, tanto nacional como internacional, pero no toda es igualmente apropiable desde San Andrés. Una parte es realista para inserción juvenil inicial; otra requiere trayectorias previas de formación, bilingüismo, reputación profesional y capacidades digitales más consolidadas. Desde una lectura de toma de decisiones de alto nivel territorial, este hallazgo es central: el reto no parece ser únicamente “conectar” a los jóvenes con vacantes, sino reducir los filtros que convierten una oportunidad visible en una oportunidad efectivamente alcanzable.

Conclusión Capítulo

El análisis de la oferta de trabajo virtual observada durante el periodo de monitoreo evidencia que, si bien existen oportunidades reales accesibles desde San Andrés, estas no se traducen automáticamente en posibilidades efectivas de inserción para la población juvenil. La principal característica del mercado identificado no es su tamaño, sino su estructura segmentada, en la que coexisten oportunidades de entrada con bajos requisitos y una proporción significativa de vacantes que concentran múltiples exigencias simultáneas. En este sentido, la brecha central no radica en la ausencia de oferta, sino en la distancia entre las condiciones que exige el mercado y las capacidades disponibles en el territorio.

Uno de los hallazgos más relevantes es que el acceso al trabajo virtual está determinado por un conjunto de barreras estructurales acumulativas, entre las que destacan la experiencia previa, el dominio del inglés, el manejo de herramientas digitales específicas y las condiciones de conectividad y equipamiento. Estas variables no operan de forma aislada, sino que se combinan en muchas vacantes, restringiendo el acceso especialmente para jóvenes en etapas iniciales de su trayectoria laboral. En particular, el idioma inglés emerge como un factor diferenciador clave que segmenta el mercado entre oportunidades básicas y aquellas de mayor valor agregado, mientras que la conectividad deja de ser un elemento técnico para convertirse en una condición habilitante del empleo.

Adicionalmente, el análisis muestra que el mercado laboral digital no es homogéneo en términos sectoriales ni de modalidades de vinculación. Sectores como los servicios administrativos y la atención al cliente concentran una mayor proporción de oportunidades accesibles, mientras que áreas como tecnología, marketing especializado y servicios avanzados presentan mayores niveles de exigencia. De igual forma, la coexistencia de empleo remoto estructurado y modalidades freelance introduce diferencias importantes en estabilidad, requisitos y formas de inserción, lo que implica que no todas las oportunidades virtuales responden a la misma lógica ni generan los mismos impactos en términos de empleabilidad.

Finalmente, aunque la oferta internacional amplía el espectro de oportunidades y la coincidencia horaria con mercados como Estados Unidos representa una ventaja operativa, estos factores no eliminan las barreras de entrada identificadas. Por el contrario, en muchos casos elevan el nivel de competencia y especialización requerido. En conjunto, la evidencia permite concluir que el trabajo virtual constituye una oportunidad estratégica para el territorio, pero su aprovechamiento depende de la capacidad de reducir las brechas existentes entre la oferta observable y las condiciones reales de acceso, lo que exige un enfoque integral que articule formación pertinente, fortalecimiento del bilingüismo, desarrollo de competencias digitales y mejora de la infraestructura tecnológica.

5. Voces del territorio: lo que dicen empresas e instituciones locales

El análisis de las entrevistas realizadas a empresas, instituciones y actores de intermediación laboral en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina permite construir una lectura cualitativa sobre el estado actual, las capacidades y el potencial del territorio frente al trabajo virtual. Más que evidenciar niveles de adopción consolidados, los resultados revelan un escenario en transición, caracterizado por una combinación de apertura creciente, uso incipiente y barreras estructurales persistentes.

De manera recurrente, los actores coinciden en reconocer el trabajo virtual como una oportunidad relevante para el territorio, especialmente en términos de ampliación de opciones laborales para jóvenes y reducción de las limitaciones asociadas a la insularidad. Sin embargo, también se evidencia una brecha significativa entre ese reconocimiento conceptual y las condiciones reales para su implementación efectiva.

5.1 Empresas locales entrevistadas

Uso actual del trabajo virtual

El análisis de contenido de las entrevistas muestra que el uso del trabajo virtual en las empresas locales es, en general, limitado y heterogéneo. Predomina un esquema de uso parcial o nulo, con algunos casos puntuales de implementación en funciones específicas. No se observa, en términos agregados, una adopción estructurada del trabajo remoto como modelo organizacional consolidado.

Cuando se utiliza, el trabajo virtual se concentra principalmente en funciones administrativas, contables, comerciales y de apoyo, así como en actividades relacionadas con marketing digital, gestión de redes sociales o atención a clientes. Estas funciones suelen ser externalizadas o desarrolladas bajo esquemas flexibles, más cercanos a la prestación de servicios que a vínculos laborales formales.

Se evidencia, además, que en muchos casos el uso del trabajo remoto responde a necesidades puntuales o contingencias, más que a una estrategia empresarial deliberada. Es decir, se trata de un uso ad hoc, no institucionalizado, que depende de circunstancias específicas y no de una transformación organizacional planificada. Esto limita la consolidación de prácticas sostenibles y replicables.

En coherencia con lo observado en capítulos anteriores, el trabajo virtual no emerge desde el tejido empresarial local como una oferta estructurada de empleo, sino como una práctica incipiente, fragmentada y en proceso de exploración.

Disposición futura

A pesar del bajo nivel de adopción actual, se evidencia una disposición favorable hacia el trabajo virtual en una proporción significativa de las empresas entrevistadas. De manera recurrente, los actores señalan interés en explorar esta modalidad, especialmente si se logran superar ciertas barreras operativas y culturales.

La apertura se concentra en escenarios donde el trabajo remoto puede contribuir a mejorar eficiencia, reducir costos o ampliar capacidades sin necesidad de expansión física. Sin embargo, esta disposición está condicionada a factores específicos. Entre ellos destacan la necesidad de contar con personal calificado, la garantía de conectividad estable, la disponibilidad de herramientas tecnológicas adecuadas y la existencia de modelos de gestión que permitan supervisar y evaluar el desempeño a distancia.

Se evidencia una percepción generalizada de que el trabajo virtual puede ser viable, pero aún no es plenamente confiable bajo las condiciones actuales del territorio. Esta tensión entre interés y cautela refleja un proceso de transición en el que las empresas reconocen el potencial, pero aún no cuentan con los elementos necesarios para adoptarlo de manera sistemática.

Perfiles potenciales de contratación

En relación con los perfiles que podrían ser incorporados bajo esquemas de trabajo virtual, las empresas identifican principalmente tres grupos.

En primer lugar, perfiles administrativos y de apoyo, incluyendo asistentes virtuales, personal contable, gestión documental y funciones de back office. En segundo lugar, perfiles digitales, especialmente en áreas como marketing digital, diseño gráfico, manejo de redes sociales, desarrollo web y programación. En tercer lugar, algunas funciones operativas susceptibles de virtualización parcial, como atención al cliente o ventas en línea.

Sin embargo, estas oportunidades potenciales se encuentran estrechamente vinculadas a la disponibilidad de talento con competencias específicas. De manera consistente, los entrevistados señalan brechas en habilidades digitales, dominio de herramientas tecnológicas, bilingüismo y competencias blandas como autonomía, disciplina y comunicación efectiva en entornos virtuales.

Esto sugiere que, aunque existe una identificación clara de perfiles potenciales, la materialización de estas oportunidades depende en gran medida del fortalecimiento del capital humano local.

Barreras percibidas

El análisis de las barreras permite identificar patrones claros y recurrentes, que pueden agruparse en cuatro categorías principales.

En primer lugar, barreras tecnológicas. La conectividad emerge como uno de los factores más críticos, tanto en términos de calidad como de estabilidad. Las limitaciones en acceso a internet confiable y a infraestructura tecnológica adecuada dificultan la implementación de esquemas de trabajo remoto sostenidos.

En segundo lugar, barreras culturales. Se evidencia una fuerte persistencia de modelos de trabajo basados en la presencialidad, asociados a percepciones de control, confianza y

productividad. La transición hacia esquemas virtuales implica cambios en la cultura organizacional que aún no están plenamente internalizados.

En tercer lugar, barreras organizacionales. Muchas empresas carecen de procesos, protocolos y herramientas de gestión adaptados al trabajo remoto. La ausencia de metodologías claras para supervisión, evaluación y coordinación limita la posibilidad de adoptar esta modalidad de manera efectiva.

Finalmente, barreras de capital humano. La falta de habilidades técnicas, digitales y lingüísticas es señalada de manera recurrente como un obstáculo significativo. Esta limitación no solo afecta la oferta de talento, sino también la confianza de las empresas en la viabilidad del trabajo virtual.

En conjunto, estas barreras configuran un entorno en el que el potencial existe, pero enfrenta restricciones estructurales que requieren intervenciones específicas.

5.2. Instituciones y bolsas de empleo locales

Rol actual frente al trabajo virtual

El análisis de las entrevistas a instituciones revela que el trabajo virtual aún no ocupa un lugar central en la agenda de intermediación laboral del territorio. En la mayoría de los casos, las entidades no cuentan con estrategias específicas orientadas a la promoción o gestión de empleo remoto.

Se observa que la intermediación laboral continúa enfocada principalmente en oportunidades presenciales, alineadas con la estructura económica local. Si bien algunas instituciones reconocen la existencia de plataformas digitales y oportunidades externas, estas no se encuentran plenamente integradas en los mecanismos formales de intermediación.

De manera recurrente, los actores señalan que el trabajo virtual es percibido más como una tendencia emergente que como un componente estructurado de las estrategias de empleo local.

Capacidades institucionales

En términos de capacidades, se identifican avances parciales, pero insuficientes. Algunas instituciones cuentan con programas de formación que incluyen componentes digitales, aunque no necesariamente orientados de manera específica al trabajo remoto o a la inserción en mercados globales.

Las herramientas de intermediación laboral presentan niveles variables de digitalización, pero no están diseñadas para captar ni canalizar oportunidades de empleo virtual de manera sistemática. Asimismo, se evidencian limitaciones en la generación y uso de información sobre este tipo de empleo.

En general, las capacidades institucionales reflejan un nivel de adaptación incipiente frente a las transformaciones del mercado laboral digital.

Percepción del mercado laboral virtual

Desde la perspectiva institucional, se evidencia una percepción positiva del trabajo virtual como oportunidad para el territorio, especialmente en relación con la empleabilidad juvenil. Se reconoce su potencial para ampliar horizontes laborales y reducir la dependencia de sectores tradicionales.

No obstante, también se identifican limitaciones importantes. De manera generalizada, los actores coinciden en que el territorio no cuenta aún con las condiciones necesarias para aprovechar plenamente estas oportunidades. Las barreras tecnológicas, formativas y de articulación institucional son señaladas como factores críticos.

Se evidencia una comprensión del fenómeno, pero no necesariamente una capacidad instalada para gestionarlo de manera estratégica.

Brechas institucionales

El análisis permite identificar vacíos claros en el ámbito institucional. En primer lugar, existe una brecha de información: no se cuenta con sistemas que permitan medir, monitorear o caracterizar el trabajo virtual en el territorio. En segundo lugar, se observa una débil articulación interinstitucional, lo que limita la construcción de estrategias integrales.

En tercer lugar, se identifican vacíos en instrumentos de toma de decisiones de alto nivel territorial. No existen programas específicos orientados a promover el trabajo remoto, ni mecanismos claros para facilitar la conexión entre talento local y demanda externa. Finalmente, se evidencia una necesidad de fortalecimiento en capacidades técnicas para comprender y gestionar el fenómeno.

Elementos transversales y lectura integrada

Al analizar conjuntamente las percepciones de empresas e instituciones, emergen coincidencias significativas. De manera consistente, ambos grupos reconocen el potencial

del trabajo virtual como oportunidad para el Archipiélago, especialmente en un contexto de limitaciones estructurales del mercado laboral local.

Sin embargo, también coinciden en señalar barreras críticas, particularmente relacionadas con el acceso económico a internet residencial, disponibilidad de equipos tecnológicos y formación de talento, así como capacidades organizacionales e institucionales. Se evidencia una percepción generalizada de que el territorio se encuentra en una fase temprana de adopción, con avances incipientes, pero aún sin consolidación.

Al mismo tiempo, se identifican tensiones. Mientras las empresas enfatizan la necesidad de talento calificado y condiciones operativas, las instituciones tienden a resaltar la importancia de programas y estrategias, sin que siempre exista una conexión efectiva entre ambas dimensiones. Esta brecha sugiere la necesidad de mayor articulación entre oferta formativa, intermediación laboral y demanda empresarial.

Desde un enfoque territorial, la insularidad aparece como un factor transversal que condiciona tanto las oportunidades como las barreras. La conectividad, los costos asociados y la escala del tejido empresarial influyen directamente en la capacidad de adopción del trabajo virtual. Asimismo, aunque no de manera dominante, emergen elementos asociados a la diversidad sociocultural del territorio que sugieren la necesidad de enfoques diferenciales en el diseño de estrategias.

En síntesis, las voces del territorio no describen un mercado consolidado de trabajo virtual, pero sí revelan un campo de oportunidad en construcción. El trabajo virtual existe más como posibilidad que como realidad estructurada, y su desarrollo dependerá de la capacidad del territorio para superar barreras, fortalecer capacidades y articular actores en torno a una visión común. Este hallazgo refuerza la tesis central del boletín: el desafío no es la inexistencia de oportunidades, sino la construcción de condiciones habilitantes para hacerlas accesibles y sostenibles.

6. Más allá del territorio: nuevas oportunidades de empleo

El análisis desarrollado a lo largo del boletín permite consolidar una lectura estratégica del trabajo virtual no solo como una modalidad laboral emergente, sino como una herramienta estructural para la permanencia territorial en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. En un contexto donde las oportunidades laborales tradicionales están condicionadas por la escala del mercado, la dependencia sectorial y las limitaciones propias de la insularidad, el trabajo virtual introduce una

posibilidad concreta de desvincular la generación de ingresos de la necesidad de migración física.

En este sentido, el trabajo remoto se configura como una alternativa que puede contribuir a reducir dinámicas de salida de talento, especialmente en población joven, al permitir trayectorias laborales conectadas con mercados externos sin ruptura con el territorio. No obstante, esta potencialidad no es automática. Como se evidenció en los capítulos anteriores, la existencia de oferta no garantiza su apropiación, y la permanencia territorial depende de la capacidad de cerrar brechas en formación, conectividad, bilingüismo y competencias digitales. Así, más que una solución inmediata, el trabajo virtual debe entenderse como una estrategia de mediano plazo que requiere condiciones habilitantes claras para consolidarse.

Bajo esta perspectiva, el Archipiélago no puede ser interpretado únicamente como un territorio que “recibe” oportunidades generadas en otros contextos. Por el contrario, el análisis permite plantear un cambio de enfoque: San Andrés puede posicionarse como proveedor de talento en el mercado laboral global, siempre que logre articular sus capacidades locales con las demandas externas. Esta transición implica reconocer que el valor del territorio no reside únicamente en su economía tradicional, sino también en su capital humano, en su potencial bilingüe, en su ubicación estratégica en términos de compatibilidad horaria y en su posibilidad de integrarse a redes de trabajo digital.

Este cambio de narrativa es fundamental desde la toma de decisiones de alto nivel territorial. Pasar de una lógica de dependencia a una lógica de participación activa en la economía digital implica diseñar intervenciones orientadas no solo a facilitar el acceso a vacantes, sino a fortalecer la competitividad del talento local en escenarios globales. En otras palabras, el desafío no es únicamente conectar oferta y demanda, sino construir condiciones para que el talento del Archipiélago sea demandado.

En este marco, el boletín plantea implícitamente la necesidad de avanzar hacia una agenda pública de empleabilidad sin fronteras, que supere las limitaciones de los enfoques tradicionales del mercado laboral y reconozca la naturaleza deslocalizada del trabajo contemporáneo. Esta agenda debería articular, al menos, cuatro dimensiones estratégicas: formación pertinente en habilidades digitales y bilingüismo, fortalecimiento de las condiciones de acceso tecnológico de los hogares y de la disponibilidad de herramientas digitales para el trabajo remoto, generación de información sobre empleo virtual y adaptación de los sistemas de intermediación laboral a las nuevas dinámicas del trabajo en red.

Asimismo, esta agenda requiere una mayor articulación entre actores públicos, privados y formativos, con el fin de reducir las brechas identificadas entre capacidades territoriales y exigencias del mercado. Como lo evidencian las voces del territorio, existe una disposición creciente tanto en empresas como en instituciones, pero aún fragmentada. La consolidación de una estrategia efectiva pasa por transformar esa disposición en acciones coordinadas, sostenidas y orientadas a resultados.

En conclusión, el trabajo virtual no constituye una solución aislada ni sustitutiva de las dinámicas económicas existentes, pero sí representa una oportunidad estratégica para ampliar las opciones de inserción laboral, diversificar la economía y fortalecer la permanencia del talento en el territorio. Su desarrollo en el Archipiélago dependerá de la capacidad institucional y colectiva para reconocer su potencial, comprender sus limitaciones y construir, de manera deliberada, las condiciones que permitan convertir una oportunidad visible en una oportunidad real y sostenible.

6.1. Conclusiones Generales

El análisis desarrollado a lo largo del boletín permite sintetizar un conjunto de conclusiones clave sobre el trabajo virtual en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:

1. El trabajo virtual no está ausente del territorio, pero sí presenta una brecha estructural de acceso.

Existe una oferta real de oportunidades laborales remotas, tanto a nivel nacional como internacional; sin embargo, estas no se traducen automáticamente en inserción efectiva para la población local, especialmente para jóvenes en etapas iniciales de su trayectoria laboral.

2. El principal problema no es la falta de oportunidades, sino la acumulación de barreras de entrada.

Factores como el dominio del inglés, la experiencia laboral previa, las competencias digitales específicas y las condiciones de acceso a internet residencial y disponibilidad de equipos tecnológicos operan de manera simultánea como filtros que restringen el acceso a una parte significativa de la oferta disponible.

3. La juventud del territorio enfrenta una inserción diferenciada en el mercado laboral digital.

Si bien existe una franja de oportunidades accesibles para perfiles sin experiencia o con formación media y técnica, una proporción importante de la oferta exige condiciones que superan las capacidades iniciales de muchos jóvenes, lo que limita

su transición hacia oportunidades de mayor valor agregado y refuerza trayectorias laborales fragmentadas.

4. La población raizal enfrenta barreras específicas que pueden profundizar desigualdades preexistentes.

El acceso al trabajo virtual no depende únicamente de habilidades individuales, sino de condiciones estructurales como condiciones de acceso tecnológico en los hogares, dominio lingüístico y acceso a formación pertinente. En ausencia de intervenciones diferenciadas, existe el riesgo de que las dinámicas del trabajo digital reproduzcan o amplíen brechas de inclusión para la población raizal.

5. El mercado de trabajo virtual es estructuralmente segmentado.

Se identifican dos grandes capas: una franja de entrada, con menores requisitos y mayor accesibilidad, y una capa de oportunidades calificadas, que concentran mayores exigencias técnicas, lingüísticas y de experiencia. La transición entre ambas no es automática y requiere trayectorias formativas y laborales acumulativas.

6. El tejido empresarial e institucional del territorio se encuentra en una fase incipiente de adopción del trabajo virtual.

Las empresas locales muestran un uso limitado y no estructurado del trabajo remoto, mientras que las instituciones aún no incorporan plenamente esta modalidad en sus estrategias de intermediación laboral, lo que limita su capacidad de dinamización.

7. El trabajo virtual constituye una oportunidad estratégica para la permanencia territorial, pero requiere condiciones habilitantes claras.

Su potencial para diversificar la economía y ampliar las opciones de empleo depende de intervenciones deliberadas en formación, bilingüismo, acceso tecnológico y fortalecimiento de condiciones de empleabilidad e institucionalidad, orientadas a reducir la brecha entre oportunidades visibles y oportunidades efectivamente alcanzables.

7. Recomendaciones para fortalecer la empleabilidad y el acceso al trabajo virtual

A partir de los hallazgos del análisis, se proponen las siguientes líneas de acción orientadas a reducir las brechas de acceso al trabajo virtual y fortalecer la inserción del talento del Archipiélago en mercados laborales digitales:

7.1. Fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad digital

Se requiere consolidar una oferta formativa orientada específicamente al trabajo virtual, que articule formación técnica, práctica y contextualizada.

- Diseñar programas de formación en habilidades digitales aplicadas (ofimática avanzada, manejo de CRM, herramientas colaborativas, marketing digital, soporte remoto).
- Incorporar rutas de aprendizaje progresivas que permitan a los jóvenes transitar desde niveles básicos hacia perfiles más especializados.
- Integrar formación en habilidades blandas clave para el trabajo remoto (autonomía, gestión del tiempo, comunicación virtual).

7.2. Estrategia territorial de bilingüismo funcional

El dominio del inglés debe ser abordado como un factor estructural de acceso al mercado laboral digital.

- Implementar programas de inglés orientados a contextos laborales específicos (atención al cliente, asistencia virtual, servicios digitales).
- Priorizar metodologías prácticas enfocadas en comunicación funcional más que en formación académica tradicional.
- Focalizar intervenciones en población joven y población raizal, considerando sus condiciones diferenciales de acceso.

7.3. Fortalecimiento de las condiciones de acceso tecnológico en los hogares

La conectividad debe ser tratada como una condición habilitante del empleo.

- Promover mecanismos que faciliten el acceso económico al servicio de internet residencial y reduzcan barreras de uso en hogares con limitaciones de recursos.
- Promover esquemas de acceso a equipamiento tecnológico (computadores y periféricos) para hogares que no cuentan con equipos de uso exclusivo para estudio o trabajo remoto.
- Evaluar la creación de espacios físicos de trabajo compartido (coworking) con condiciones técnicas adecuadas para trabajo remoto.

7.4. Desarrollo de capacidades institucionales para la intermediación digital

Las instituciones requieren adaptar sus instrumentos a la lógica del trabajo deslocalizado.

- Incorporar el trabajo virtual como línea estratégica en los sistemas de intermediación laboral.
- Desarrollar mecanismos de monitoreo permanente de plataformas digitales de empleo.
- Crear servicios de orientación laboral enfocados en inserción en mercados digitales (uso de plataformas, construcción de perfil, portafolio).

7.5. Articulación entre formación, empresas e intermediación laboral

Se requiere una mayor coordinación entre los distintos actores del ecosistema.

- Alinear la oferta formativa con las demandas reales identificadas en el mercado de trabajo virtual.
- Generar espacios de diálogo entre empresas, instituciones educativas y entidades públicas.
- Promover pilotos de vinculación laboral remota que permitan validar modelos de inserción desde el territorio.

7.6. Enfoque diferencial para población joven y raizal

Las estrategias deben reconocer las condiciones específicas de acceso en el territorio.

- Diseñar programas focalizados para jóvenes sin experiencia laboral, facilitando su entrada al mercado digital.
- Incorporar estrategias específicas para población raizal, que consideren barreras lingüísticas, tecnológicas y de acceso a formación.
- Evitar que la expansión del trabajo virtual reproduzca desigualdades existentes mediante intervenciones diferenciadas.

7.7. Generación de información y observatorios de trabajo virtual

La toma de decisiones requiere mejorar la base de información disponible.

- Desarrollar sistemas de seguimiento de oferta de trabajo virtual accesible desde el territorio.
- Incorporar variables sobre trabajo remoto en instrumentos de medición laboral locales.
- Consolidar un observatorio territorial que permita analizar tendencias, barreras y oportunidades en el mercado laboral digital.

8. Implicaciones prácticas para actores del territorio

Los hallazgos del boletín no solo tienen implicaciones a nivel de toma de decisiones de alto nivel territorial, sino también para los distintos actores que participan en el ecosistema laboral del Archipiélago. A continuación, se presenta una traducción práctica de los resultados, orientada a facilitar su apropiación y uso:

8.1. Para jóvenes del territorio

El trabajo virtual representa una oportunidad real de inserción laboral, pero no es de acceso inmediato ni automático.

- Las oportunidades más accesibles se concentran en roles administrativos, atención al cliente y apoyo operativo, especialmente en español y con bajos requisitos de experiencia.
- El ingreso al mercado laboral digital puede iniciarse con habilidades básicas, pero la progresión hacia mejores oportunidades requiere acumulación de experiencia, desarrollo de competencias digitales específicas y, en muchos casos, dominio del inglés.
- La construcción de portafolio, la participación en plataformas digitales y el aprendizaje continuo son elementos clave para mejorar la empleabilidad.

8.2. Para población raizal

El trabajo virtual puede representar una vía de inserción en mercados globales, pero su acceso está condicionado por factores estructurales.

- Las barreras de idioma, acceso económico a internet residencial, disponibilidad de computadores y acceso a formación pueden limitar la participación en el mercado laboral digital si no se abordan de manera específica.
- El fortalecimiento del bilingüismo funcional y de competencias digitales resulta clave para ampliar las oportunidades disponibles.
- Es fundamental que las estrategias de inserción laboral reconozcan las condiciones diferenciales del territorio para evitar la reproducción de desigualdades.

8.3. Para empresas locales

El trabajo virtual no solo es una oportunidad para contratar talento externo, sino también para transformar modelos organizacionales.

- Existen funciones dentro de las empresas que pueden ser virtualizadas, especialmente en áreas administrativas, comerciales y digitales.

- La adopción del trabajo remoto puede mejorar la eficiencia y ampliar capacidades, pero requiere inversión en herramientas, procesos y cultura organizacional.
- La disponibilidad de talento calificado en el territorio es un factor determinante para avanzar hacia esquemas más estructurados de trabajo virtual.

8.4. Para instituciones y entidades públicas

El trabajo virtual debe ser incorporado como un componente estructural de las estrategias de empleabilidad.

- La intermediación laboral no puede limitarse a oportunidades presenciales; debe incluir la conexión con mercados digitales.
- Es necesario desarrollar capacidades para orientar a la población en el uso de plataformas, construcción de perfiles y acceso a oportunidades remotas.
- La generación de información sobre trabajo virtual es clave para mejorar la toma de decisiones.

8.5. Para la toma de decisiones del nivel territorial

El trabajo virtual no puede ser abordado como un asunto aislado.

- Su desarrollo requiere articulación entre formación, conectividad, intermediación laboral y sector productivo.
- Las intervenciones deben enfocarse en reducir barreras específicas de acceso, más que en promover de manera general el trabajo remoto.
- Es necesario adoptar un enfoque progresivo que permita a la población transitar desde oportunidades de entrada hacia segmentos de mayor valor agregado.

9. Bibliografía

Bertel Pérez, L. P. (2020). Una mirada al teletrabajo: evolución, características y retos en Colombia. Universidad EAFIT.

Castells, M. (2001). La galaxia Internet. Alianza Editorial.

Cedillo, E. R. (2022). El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales. Denarius. Revista de Economía y Administración, 43, 141–167.

Fernández, C., & Benavides, J. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Fedesarrollo.

García Reyes, A. F. (2024). Economía de plataformas digitales y relaciones laborales contemporáneas. Universidad Externado de Colombia.

Grau-Pineda, C. (2018). La economía digital o de plataformas. Revista Española de Derecho del Trabajo, 213.

Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. Issues in Science and Technology, 32(3), 61–69.

Kässi, O., Lehdonvirta, V., & Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. arXiv.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Banco Interamericano de Desarrollo, CIPPEC y Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajo en plataformas digitales y economía del gig.

Portes, A., & Haller, W. (2004). La economía informal. CEPAL.

Rifkin, J. (1995). The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. Putnam Publishing.

Salas, M. M. (2024). Trabajo y trabajadores en plataformas digitales en América Latina.

Schmidt, F. A. (2020). Mercados de trabajo digitales en la economía de plataformas. Revista Hipertextos, 8(14), 11–58.

Stephany, F., Kässi, O., Rani, U., & Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. arXiv.

Terranova, T. (2000). Free labor: Producing culture for the digital economy. Electronic Book Review.