

# Estadísticas de hogares sobre el trabajo en plataformas digitales en América Latina

Estado de situación y propuesta de medición basada en fuentes existentes

Matías Dodel

María Inés Martínez Penadés

Carolina Pérez Moretti



**SURI**UTURO



# Estadísticas de hogares sobre el trabajo en plataformas digitales en América Latina

Estado de situación y propuesta de medición basada en fuentes existentes

Matías Dodel  
María Inés Martínez Penadés  
Carolina Pérez Moretti

**Para citar esta publicación:** Dodel, M., Pérez Moretti, C., y Martínez Penadés, M.I. (2026). Estadísticas oficiales de hogares sobre el Trabajo en Plataformas Digitales (TPD) en América del Latina: estado de situación y una nueva propuesta de medición reutilizando estadísticas existentes. UCU. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

Esta investigación fue elaborada con el apoyo de **Sur Futuro** en el marco de la iniciativa global FutureWORKS Collective, impulsada el **Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo (IDRC)**.

Abril 2026.



**SURIFUTURO**

**FutureWORKS**  
COLLECTIVE



Canada

# Contenidos

Presentación .....	4
Introducción .....	6
1. La medición del empleo en las estadísticas oficiales y su vínculo con el TDP .....	8
Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO / ISCO).....	10
2. ¿Son las EPAs adecuadas para capturar las ocupaciones del TPD?.....	12
3. Alternativas a las EPA tradicionales en la medición del TPD: encuestas específicas de TIC, encuestas específicas del TPD y módulos específicos para identificar TPD en las EPAs.....	18
Encuestas oficiales sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC): el caso de la EUTIC en Uruguay .....	18
Encuestas oficiales específicas sobre el TPD .....	20
Módulos adicionales (experimentales) para identificar TPD en EPAs tradicionales: los casos de Brasil, Costa Rica y Chile.....	20
4. Propuesta metodológica: mismos datos, nuevas mediciones.....	24
De la identificación directa a la estimación probabilística .....	24
El rol estratégico de la CIUO y las EPAs .....	25
Chile como caso base del índice de codificación del TPD basado en EPAs .....	25
Validación cualitativa y adecuación nacional .....	26
5. Síntesis: alcances, limitaciones e implicancias para los sistemas estadísticos .....	28
Bibliografía .....	29

## Presentación

El mundo laboral está cambiando. Fenómenos tan disruptivos y aparentemente desconectados como la inteligencia artificial (IA), el cambio climático o el envejecimiento de la población configuran y reconfiguran de manera los mercados laborales de América Latina y el Caribe.

Entre tanta incertidumbre, hay algo que sí sabemos y que puede guiar las acciones de respuesta: los trabajos del futuro –los que impulsarán el dinamismo laboral de los próximos años– serán más verdes, más tecnológicos y más humanos que en el pasado. Verdes porque, frente al cambio climático, la transición hacia economías de baja emisiones de carbono demanda un mercado laboral menos contaminante. Tecnológicos porque la digitalización y la IA tienen un potencial transformador enorme, pero no funcionan solas: necesitan personas capaces de desarrollar, entrenar, implementar y sostener los sistemas basados en datos y algoritmos. Y humanos porque, en el medio de tantos cambios, aparecen en el centro de la escena las habilidades que siguen siendo exclusivas de las personas: la creatividad, la empatía, la comunicación, el liderazgo, y la agencia.

Con la mirada puesta en el futuro del trabajo, esta serie de investigación de Sur Futuro busca entender cómo se posiciona América Latina y el Caribe frente a estos segmentos clave del mercado laboral y qué acciones hacen falta para crear un futuro del trabajo dinámico e inclusivo en la región. ¿Qué tan preparados están los países de nuestra región para promover empleos verdes, tecnológicos y humanos? ¿Qué barreras enfrentan, y cómo pueden transformar estos sectores en motores de productividad y resiliencia e inclusión?

Uno de los principales trabajos tecnológicos emergentes es el trabajo intermediado por plataformas. En este campo, la región tiene una trayectoria breve pero rica en generación de evidencia, debate académico e innovación en política pública. Desde Sur Futuro creemos que, tras un primer ciclo de discusiones centrado en el estatus laboral de estos trabajos, es necesario avanzar hacia una segunda etapa que permita sintetizar lo aprendido durante estos años y orientar una agenda de investigación y acción a futuro. A pesar de los avances regulatorios y del creciente volumen de estudios empíricos sobre el tema, aún no se ha logrado integrar orgánicamente la medición del trabajo intermediado por plataformas dentro de los sistemas de información de los mercados laborales. Las encuestas de empleo tradicionales fueron diseñadas para capturar relaciones laborales más estables y con empleadores claramente identificables, por lo que tienden a subestimar o clasificar de forma imprecisa estas nuevas formas de trabajo, caracterizadas por vínculos más fragmentados, intermediación algorítmica y

combinaciones de ingresos diversas. Esta brecha de medición limita la capacidad de comprender la magnitud, características y condiciones laborales de un segmento creciente del mercado de trabajo en la región.

El presente estudio discute los avances que se han observado en la región en materia de medición. Se revisan tres alternativas utilizadas internacionalmente para medir el trabajo de plataformas: encuestas específicas sobre tecnologías digitales, encuestas especializadas sobre trabajo en plataformas y módulos adicionales incorporados en encuestas de empleo. Si bien estas estrategias pueden mejorar la medición, suelen ser costosas, poco comparables y difíciles de sostener en el tiempo, especialmente en países con recursos estadísticos limitados propone una estrategia metodológica costo-eficiente para mejorar la identificación del trabajo en plataformas utilizando información ya disponible en las encuestas de hogares, en particular las descripciones textuales de ocupaciones, combinadas con herramientas de aprendizaje automático. Esta aproximación permitiría generar estadísticas más comparables y robustas sin necesidad de crear nuevas encuestas, fortaleciendo la base de evidencia para el diseño de políticas laborales adaptadas a los cambios en la organización del trabajo.

Sur Futuro

## Introducción

Durante la última década, el trabajo mediado por plataformas digitales -de ahora en más Trabajo en Plataformas Digitales o TPD, siguiendo la terminología de la OIT (ILO, 2023)- se ha expandido de manera sostenida en América Latina (p.ej., ver Dodel y otros, 2026), abarcando un amplio conjunto de actividades, tales como el transporte oneroso de pasajeros, el reparto de bienes, la prestación de servicios personales y profesionales, la comercialización de productos, la creación de contenidos, etc (ILO, 2023, Vallas & Schor, 2020). Este tipo no tradicional de empleo (OCDE-ILO-European Union, 2023) ha adquirido una relevancia creciente en términos económicos, laborales y regulatorios (Gray & Suri, 2019; Vallas & Schor, 2020; Woodcock & Graham, 2019), particularmente en contextos como el latinoamericano, caracterizados por altos niveles de informalidad y segmentación del mercado de trabajo (Dodel y otros, 2026).

En este contexto, existe una creciente demanda de estadísticas oficiales confiables sobre el TPD y las principales características de la fuerza de trabajo a la que ocupa. Esto ha impulsado diferentes intentos de oficinas de estadística nacionales (ONEs) y regionales de innovar en la medición del fenómeno, así como de organismos internacionales específicos en la temática, para avanzar en la generación de estándares para su medición (ILO, 2023).

No obstante, la explosiva expansión del TPD, el desarrollo de las herramientas estadísticas necesarias para su medición sistemática no parece haber sido equivalente en todas las naciones. Tal como sucede en diversos ámbitos, las estadísticas de mayor calidad sobre el TPD tienden a provenir de países desarrollados, particularmente de los miembros de la OCDE y de la Unión Europea (ver OCDE-ILO-European Union, 2023). Esta inequidad en la generación de estadísticas ha contribuido a consolidar evidencia, diagnósticos y recomendaciones anclados en las experiencias de trabajadores del TPD en el Norte Global, que no siempre son generalizables al contexto latinoamericano.

El proyecto en el que se enmarca este documento, por ejemplo, ha demostrado que las narrativas y características del TPD latinoamericano presentan particularidades propias asociadas a los mercados de empleo de la región y a las formas en que las plataformas digitales han desembarcado en el continente (Dodel y otros, 2026). Es esperable que la prevalencia y las características de la fuerza de trabajo empleada en el TPD presenten asimismo particularidades regionales.

Como consecuencia de esto, una parte del trabajo mediado por plataformas en la región permanece invisible en las estadísticas oficiales o, en su caso, termina por ser incorrectamente clasificada en categorías ocupacionales que no corresponden a la actividad efectiva del trabajador. Esto limita la capacidad de comprensión del fenómeno,

así como el diagnóstico y el diseño de políticas públicas basadas en evidencia, tanto las relativas al mercado de trabajo como las referidas a las condiciones laborales y a los derechos de los trabajadores (Dodel y otros, 2026).

En este marco, el objetivo del presente documento es doble. En primer lugar, presentar un diagnóstico actualizado del estado de situación de la medición oficial del empleo a través de Encuestas de Población Activa (EPAs) en la región —particularmente de las ocupaciones— con vistas a sus potenciales para la identificación y caracterización del TPD en el continente.

Por ejemplo, Keller (2025), en su diagnóstico de la situación regional sobre la medición del TPD en América Latina y el Caribe, sostiene que ni Argentina, Belice, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana ni Uruguay han realizado mediciones específicas del TPD en encuestas de hogares oficiales. Mientras que Brasil, Costa Rica y, en particular, Chile (destacado por ILO, 2023) se presentan como casos relevantes en la medición oficial del TPD. En este sentido, y con base en un estudio de caso sobre el cuestionario de las estadísticas oficiales de empleo en Uruguay, se señalan algunos puntos ciegos de la medición oficial del empleo en América Latina en relación con su potencial para identificar al TPD.

En segundo lugar, se presentan algunas alternativas a las encuestas de empleo tradicionales para la identificación del TPD, utilizando como ejemplos los casos de Brasil, Costa Rica y Chile. Ante las limitaciones de las EPAs tradicionales para medir el TPD, algunas ONEs de América Latina han avanzado en el desarrollo de estrategias específicas de medición. Estas experiencias regionales, si bien heterogéneas en sus enfoques y alcances, pueden funcionar como casos de estudio sobre las posibilidades y restricciones de distintos diseños metodológicos y estadísticos en el continente.

Finalmente, a la luz de los hallazgos del piloto de entrevistas cognitivas sobre la EPA en Uruguay y de las particularidades de la medición experimental del TPD en Chile, se propondrá una alternativa metodológica para medir el TPD. Esta propuesta propone la reutilización de las glosas de relevamiento de las ocupaciones relevadas por las EPAs en la región, donde, a partir de herramientas de aprendizaje supervisado y de un índice de códigos basado en la medición chilena, se aplicarán algoritmos de clasificación para obtener una estimación probabilística de los trabajadores que pertenecen al TPD. La estrategia busca ser costo-eficiente en el sentido de aprovechar el potencial de las estadísticas oficiales continuas existentes —en particular, las EPAs— para identificar, de manera indirecta y probabilística —con márgenes de incertidumbre razonables— a los trabajadores del TPD. Esto resulta particularmente clave en contextos donde no se dispone de los recursos o capacidades internas para generar encuestas o módulos específicos sobre la temática desde las ONEs.

# 1. La medición del empleo en las estadísticas oficiales y su vínculo con el TDP

En la mayoría de los países de la región, las estadísticas oficiales sobre la fuerza de empleo (LFS, por sus siglas en inglés), más conocidas en español como Encuestas de Población Activa (EPA), continúan basándose en cuestionarios diseñados para captar relaciones laborales "tradicionales o clásicas". En este sentido, el diseño de los instrumentos de captura se sustenta en categorías ocupacionales y marcos conceptuales que, en ocasiones, resultan insuficientes o dificultan la identificación y caracterización de formas de trabajo más contemporáneas, como las mediadas por tecnologías digitales, entre ellas, las vinculadas al TPD.

Las EPA constituyen el principal instrumento para la medición comparada del empleo a nivel global (OECD-ILO-European Union, 2023). Se trata, en general, de relevamientos continuos, representativos a nivel nacional y con una muestra comparativamente grande (en relación con las encuestas específicas). A través de las EPA se clasifica a la población en edad de trabajar según su vínculo con el mercado laboral y luego se la describe y caracteriza. Esto se realiza a partir de un cuestionario con un conjunto relativamente estable y reducido de variables, acordadas y homologadas en el marco de los organismos de las Naciones Unidas vinculados al trabajo y al empleo.

En el caso de los estándares internacionales relativos a las estadísticas oficiales de empleo, estos se encuentran bajo la órbita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más específicamente bajo el paraguas de la Conferencia Internacional de las Estadísticas de Empleo (en inglés, International Conference of Labour Statisticians, o ICLS). La OIT realiza la ICLS cada 5 años, que se convierte en el principal espacio para la fijación de estándares de medición oficial de la fuerza de trabajo. En la resolución general I del ICLS de 2023, la "Resolución concerniente a las estadísticas de la economía informal" (ILO, 2023b), se menciona específicamente el TDP como un empleo no tradicional que hoy forma parte constitutiva del sector informal de la economía contemporánea.

Adicionalmente, existen diversos grupos de trabajo asociados a la ICLS que asiduamente se reúnen y se dedican a discutir nuevas temáticas relacionadas con el empleo, para luego llegar a la conferencia con avances sustantivos que permitan alcanzar acuerdos sobre los estándares de medición. La medición oficial del TDP es una de estas nuevas temáticas específicas que se incluyen bajo el paraguas de las estadísticas de empleo. Existe un grupo técnico de trabajo en OIT y el ICLS denominado "Grupo de trabajo sobre el trabajo en plataformas digitales y las estadísticas de empleo" que en la 21ava conferencia de ICLS generó un "Room document" (Nº 12) sobre la

temática (ILO, 2023). Este grupo es integrado por algunas ONEs de la región, como las de Brasil (IBGE); Chile (INE); Costa Rica (INEC); Ecuador (INEC); México (INEGI) y República Dominicana (Bco Central); habiendo presentado Chile su experiencia en la reunión presencial del subgrupo en Singapur en 2024 (Keller, 2025).

A diferencia de las estadísticas globales de empleo, la medición del TPD no cuenta con estándares, pero sí es posible encontrar algunos acuerdos que surgen de ICLS previos. Por ejemplo, en el 19° ICLS se definió al TPD como: a) "cualquier actividad productiva realizada por personas para producir bienes o servicios, llevada a cabo por plataformas digitales", donde: b) "la plataforma digital o aplicativo de teléfono controle o organice los aspectos esenciales de las actividades, como el acceso a los clientes, la evaluación de las actividades realizadas, las herramientas necesarias para llevar adelante el trabajo, la facilitación del pago, la distribución y priorización del trabajo a realizar" y donde también, c) "el trabajo haya sido realizado al menos una hora durante el período de referencia indagado" (OCDE-ILO-EUROSTAT, 2023). Al no ser el foco de este documento, no nos adentraremos aquí en las discusiones sobre los tipos de empleo en la TPD ni en la amplitud o estrechez que pueden adoptarse al considerar los empleos de la TPD (ILO-OCDE- European Union, 2023).

Los manuales y documentos que avanzan en la fijación de estándares de medición para el TPD tienden a considerar a las EPA como el mejor medio para obtener estimaciones robustas y precisas del fenómeno. Sin embargo, aun considerando su mayor tamaño y un diseño muestral más sofisticado, pueden resultar inadecuadas para obtener información detallada que permita caracterizar a una población, como la de los empleados en el TPD, con una baja prevalencia relativa (OCDE-ILO-Eurostat, 2023; ILO, 2023).

Estas encuestas también pueden presentar limitaciones estructurales para captar nuevas formas de empleo, para las cuales la codificación de las ocupaciones y del tipo de actividad económica existente no está adaptada. Otros aspectos, como la inexistencia de un empleador claramente identificable, la inestabilidad de la ocupación principal, los arreglos contractuales ambiguos que desdibujan los límites entre trabajo dependiente e independiente, y la potencial falta de correspondencia directa entre la ocupación declarada y la forma de organización del trabajo (Graham & Woodcock, 2018), también pueden dificultar la adecuada comprensión del trabajador de TPD de los cuestionarios tradicionales de las EPA.

Además de las dificultades de tamaño y especificidad, en muchos casos, el TPD no constituye la ocupación principal de los trabajadores o se desarrolla de manera intermitente y complementaria a otras actividades laborales. Esto resulta problemático, ya que las EPA siempre prestan mayor atención a las ocupaciones principales (ICLS,

2023). Sin embargo, tal como se ha evidenciado en el proyecto en el que se enmarca este documento, el TPD tiende a constituir una ocupación principal y sostenida, más que una actividad meramente ocasional o complementaria, en América del Sur (p.ej. ver Dodel y otros, 2026).

## Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO / ISCO)

En este documento, consideramos que las EPAs poseen un cúmulo de datos subexplotados con el potencial suficiente para generar clasificaciones —probabilísticas pero fiables— del TPD. De entre el extenso listado de variables estandarizadas para medir el empleo (ver la guía de derivación de variables y los modelos de cuestionario para EPAs de ILO, 2024), nos referimos principalmente a las preguntas sobre las características del empleo actual, utilizadas para generar las codificaciones estandarizadas de ocupaciones.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), conocida por sus siglas en inglés ISCO, es una herramienta diseñada por la OIT para facilitar la comunicación y la comparabilidad internacional de los datos sobre ocupaciones. Su propósito es proporcionar un marco común que permita producir datos ocupacionales comparables a nivel internacional, útiles tanto para la investigación como para la toma de decisiones de política pública. Los conceptos clave para el CIUO son el empleo y la ocupación (ILO, 2023c) y, en lo que a este documento se refiere, la categorización de las personas empleadas en distintas ocupaciones adquiere una relevancia adicional.

Por ocupación, ILO se refiere al tipo de trabajo realizado en un empleo o en un conjunto de empleos cuyas tareas y/o obligaciones se caracterizan por un alto grado de similitud (ILO, 2023c). En general, para obtener la información necesaria para construir el CIUO en base a EPAs existen tres tipos de estrategias: A) una o dos preguntas precodificadas en las que se le solicita al encuestado seleccionar respuestas de una lista; B) una única pregunta abierta donde, a partir de la glosa de la respuesta es posible obtener información clave sobre la ocupación del trabajo del respondente; y C) dos o más preguntas abiertas (con glosas), abocándose la primer pregunta a conocer el título o nombre del puesto desempeñado, con un número variable de preguntas abiertas sobre las principales tareas del trabajador en su empleo (ILO, 2023c).

ILO no recomienda el uso de preguntas precodificadas debido a la dificultad cognitiva que implica la distancia entre las categorías del CIUO y los nombres populares de las ocupaciones, así como a la limitación a un número mucho más reducido de categorías a seleccionar que las que se encuentran en el CIUO, tanto por el incremento en la longitud del cuestionario como por el de la carga cognitiva del respondente (ILO, 2023c).

Las dos alternativas de preguntas abiertas (B y C), con mayor o menor precisión, preguntan directamente al respondente por su definición de la ocupación, trasladando la carga de análisis de la respuesta a la ONE. Esta es la estrategia utilizada por la amplia mayoría de las ONEs, tanto en la región como en diversos países con niveles de desarrollo similares.

Sucede que, para generar el CIUO y sus derivados nacionales a partir de estas preguntas abiertas, resulta relevante establecer procedimientos e índices claros para la codificación de la ocupación (ILO, 2023c).

ILO sugiere que la codificación se realice mediante un índice de codificación que contenga glosas a partir del texto de las preguntas abiertas y los códigos de clasificación de CIUO. Sin embargo, cotejar una a una las descripciones de miles de preguntas abiertas (con texto libre) con las entradas del índice resulta complejo, tedioso y costoso (ILO, 2023c).

La codificación manual es más trabajosa y propensa a errores humanos, pero esencial en casos ambiguos. Afortunadamente, los avances en machine learning e inteligencia artificial permiten hoy la codificación asistida por computador, que agiliza y abarata este proceso. No obstante, siempre debe existir una etapa de control de calidad no automática/realizada por expertos de la ONE (ILO, 2023c).

Es aquí donde nuestra estrategia, descrita en detalle más adelante, tomará sus datos. En pocas palabras, proponemos reutilizar las glosas de las preguntas abiertas de ocupación para generar una clasificación alternativa al CIUO, identificando —de forma probabilística— al TPD.

La dificultad de esta estrategia, relativamente sencilla, radica en: A) el desconocimiento del tipo de términos y del grado de ambigüedad con que los trabajadores del TPD describen sus tareas; y B) la ausencia de un índice de codificación específico para el TPD.

La realización de entrevistas cognitivas para la EPA uruguaya (embebida en la Encuesta Continua de Hogares) permitirá abordar la primera barrera. El aprendizaje basado en encuestas específicas del TPD en el continente -el caso chileno- podrá servir para la segunda, al viabilizar la construcción de un índice de codificación para reutilizar las glosas de ocupaciones.

## 2. ¿Son las EPAs adecuadas para capturar las ocupaciones del TPD?

En el marco del proyecto “Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Sudamérica” se llevaron a cabo entrevistas cognitivas a 31 trabajadores que ejercen su actividad en el TPD (verdaderos positivos del TPD, previamente validados mediante un cuestionario de captación). Las entrevistas cognitivas son herramientas clave para identificar y corregir problemas en las preguntas de la encuesta, lo que permite evaluar si estas generan el proceso cognitivo adecuado en el encuestado para producir el tipo de respuesta deseado (Beatty y Willis, 2007; Willis y Artino, 2013).

El uso de esta técnica tendrá, a su vez, una doble función. Como objetivo central, aproximarse al grado de adecuación con el que los instrumentos de las EPAs son comprendidos por los trabajadores del TPD. El supuesto del equipo de trabajo era que la comprensión sería problemática debido a las características no tradicionales de este tipo de empleos. Como objetivo secundario, la técnica también permitirá generar un primer corpus de expresiones con las que los trabajadores de plataformas identifican sus industrias y ocupaciones.

El listado completo de preguntas de indagadas es presentado a continuación:

ECH 2022	ECH 2023	F – ACTIVIDAD LABORAL
F.2	F.2	CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO PRINCIPAL
120	f.16	¿Qué tareas realiza en el trabajo al que le dedica habitualmente más horas?
121	f.17	¿Qué produce o a qué se dedica el establecimiento donde realiza sus tareas?
122	f.18	<p>¿En este trabajo es...</p> <p>...asalariado/a privado/a?.....1</p> <p>...patrón/a?.....4</p> <p>...cuenta propia?.....9</p>

123	f.19	<p>¿Aporta a alguna caja de jubilaciones por este trabajo?</p> <p>Si .....1</p> <p>¿A qué caja aporta?</p> <p>BPS.....1</p> <p>BPS y AFAP.....2</p> <p>Policial .....3</p> <p>Militar .....4</p> <p>Profesional.....5</p> <p>Notarial.....6</p> <p>Bancaria .....7</p> <p>En el exterior .....8</p> <p>No .....2</p>
126	f.23	<p>En este trabajo los ingresos son principalmente:</p> <p>sueldo, salario o jornal ..... 1</p> <p>pago por pieza o unidad vendida ..... 2</p> <p>por servicios prestados ..... 3</p> <p>Ganancias o utilidades de su actividad ..... 4</p>
127	f.24	<p>¿Quién decide sobre...</p> <p>... su horario de trabajo? ..... Usted (1) / Otro (2)</p> <p>... ¿el tipo de producto o servicio ofrecido? ..... Usted (1) / Otro (2)</p> <p>... ¿El precio de los productos o de los servicios? ..... Usted (1) / Otro (2)</p>
128	f.25	<p>¿Para llevar adelante su actividad, tuvo que invertir en...</p> <p>... máquinas, equipamiento o herramientas de trabajo? ..... Sí (1) / No (2)</p> <p>¿Capacitación o estudios previos? ..... Sí (1) / No (2)</p> <p>... vehículo? ..... Sí (1) / No (2)</p>

139	f.36	<p>¿Dónde realiza habitualmente su trabajo o desarrolla su actividad?</p> <p>Lugar de trabajo o sitio del empleador o patrón ..... 13</p> <p>Lugar de trabajo o sitio del cliente ..... 14</p> <p>Vehículo terrestre ..... 16</p> <p>Puerta a puerta ..... 18</p> <p>Calle u otro espacio público ..... 19</p> <p>No tiene un solo tipo de locación ..... 21</p>
154	f.51	<p>¿Usó una computadora, un teléfono inteligente o una tableta para realizar el trabajo que se llevó a cabo en estos diferentes lugares? ..... Sí (1) / No (2)</p>
155	f.52	<p>Durante las 4 semanas anteriores, ¿con qué frecuencia trabajó en un lugar que no fuera su propia casa ni las propias instalaciones ni las de su empleador?</p> <p>1 vez a la semana o más ..... 1</p> <p>Menos de una vez a la semana .....2</p>
156	f.53	<p>Durante las 4 semanas anteriores, ¿ha trabajado al menos 2 veces por semana en 2 lugares diferentes que no sean las instalaciones del empleador ni su propio local?</p> <p>..... Sí (1) / No (2)</p>

Los resultados de este proceso de entrevistas cognitivas efectuado con trabajadores de diversos rubros laborales —transporte oneroso de pasajeros, el reparto de bienes y trabajadores de datos— evidenciaron una serie de dificultades que aportan a identificar los problemas de captación del TPD en las encuestas oficiales. El hallazgo más importante de este proceso fue encontrar que estas dificultades no se reducen —exclusivamente— a la ausencia de preguntas específicas sobre el fenómeno, sino que remiten a desajustes más estructurales y profundos entre los supuestos que estructuran los cuestionarios y las experiencias laborales realizadas en el TPD.

Para este documento, se puso en el foco un conjunto acotado de preguntas del cuestionario de la ECH, en especial aquellas referidas a las tareas realizadas, la

actividad económica del establecimiento, el vínculo laboral declarado y el grado de control sobre distintos aspectos del empleo. Se le pidió al trabajador que respondiera en voz alta con lo que mejor se ajustara a la pregunta y, tras examinar las respuestas textuales, se identificaron dificultades recurrentes tanto en la interpretación como en la respuesta a algunos de estos ítems.

En primer lugar, cuando se preguntó sobre la ocupación —"¿Qué tareas realiza en el trabajo al que le dedica habitualmente mayor cantidad de horas?"—, a la hora de delimitar las tareas, observó una elevada heterogeneidad en las respuestas ante actividades similares. Por un lado, en el sector del transporte y reparto, algunos trabajadores respondieron de forma genérica, identificándose como "reparto" (trabajador de reparto en TPD) o "traslado de personas" (trabajador como chofer en TPD), mientras que otros incorporaron referencias directas a la plataforma, como "chofer de aplicación" (trabajador como chofer en TPD) o "yo vivo de Pedido Ya" (trabajador de reparto en TPD).

Esta ambivalencia existente a la hora de nombrar la ocupación antes la estrategia de una única pregunta —centrada en la tarea o el rol y, en otros casos, en la plataforma para la cual trabajan— dificulta la posterior codificación ocupacional estandarizada mediante clasificaciones automáticas, que tienden a clasificar el trabajo en categorías de manera estable y estructurada (p.ej., ver metodología aplicada a ENE chilena en INE Chile, 2019). Esta dificultad aplica tanto a clasificadores automáticos de ocupaciones basados en CIUO como a la posibilidad de identificar el TPD de forma automática únicamente con base en esta pregunta abierta.

En segundo lugar, la pregunta abierta, cuyo objetivo es captar la actividad económica del establecimiento —"¿Qué produce o a qué se dedica el establecimiento donde realiza sus tareas?"— presentó dificultades de comprensión sustantivas en el marco del TPD.

En numerosos casos, el "establecimiento" fue definido de manera difusa o negado directamente, como cuando se señala que "no hay un establecimiento" (trabajador como chofer en TPD). En otros casos, la pregunta suscitó respuestas asociadas a tipos muy diversos de "empleadores". Por un lado, algunos respondentes mencionaron únicamente la plataforma ("Uber", "la aplicación"), mientras que por otro lado, respondentes hicieron referencia al rubro general de su actividad ("servicio de logística", "transporte"). La diversidad de respuestas fue tal que, en ciertos casos, la pregunta evocó a intermediarios del TPD, como, por ejemplo, un comercio específico al que concurría con más frecuencia ("McDonald's") o a un tipo de intermediario genérico ("restaurante"). Esta diversidad en la comprensión nos demuestra que de la pregunta puede evocar una noción diferente de "establecimiento" en base a la cuál está elaborado el cuestionario. Creemos que esto sucede porque las EPAs pueden no ajustarse

adecuadamente a formas de trabajo caracterizadas por la intermediación digital y la fragmentación organizacional, rasgos propios del TDP en la región (P.ej. ver Dodel y otros, 2026).

La pregunta relativa al vínculo laboral del trabajador —"¿En este trabajo es asalariado/a, patrón/a o cuenta propia?"— también reveló ambigüedades en las respuestas, lo que evidencia la diversidad en la autopercepción de los trabajadores. Si bien en las actividades laborales vinculadas a datos predominó la identificación como "cuenta propia" o "independiente/freelance", en el reparto emergieron respuestas heterogéneas y tensionadas, como "asalariado privado/cuenta propia", "independiente/subordinado", o incluso "seríamos patrones..." o "yo soy una empleada". Es interesante enfatizar que, si bien en las entrevistas cualitativas del proyecto “Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Sudamérica” una gran cantidad de trabajadores manifestaron tener una dependencia encubierta, en la mayoría de las entrevistas cognitivas no se observó dicha dependencia. De todas formas, esta varianza en las formas de identificarse nos sugieren que el carácter contractual del vínculo no resulta claro, lo que cuestiona la capacidad de las categorías de respuesta tradicionales para captar las relaciones laborales que surgen a raíz del TPD.

Finalmente, optamos por seleccionar una pregunta referida al control del proceso de trabajo —"¿Quién decide sobre su horario, el tipo de producto o servicio ofrecido y el precio?"—, de incorporación reciente y, posiblemente, abocada a capturar fenómenos asociados al TPD. Este caso permitió visualizar y delimitar patrones más consistentes. Si bien en la extensa mayoría de los casos, los trabajadores señalaron que deciden su propio horario ("yo") y en poco se mencionó a "otro" o "el ranking". En este caso, también resulta relevante destacar que en las entrevistas cualitativas del Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Sudamérica (p.ej. ver Dodel y otros, 2026) se menciona una autonomía temporal, pero relativa, en torno a la elección horaria. Sin embargo, en el cuestionario cognitivo, al igual que en la pregunta referida al vínculo laboral del trabajador, la mayoría de las entrevistas expresaron que quien elige el horario laboral es el propio trabajador.

No obstante, todos los entrevistados señalaron que el tipo de servicio y el precio eran definidos siempre por terceros ("la empresa", "la aplicación", "el mercado" o "el ranking"). Esto parecería indicar que la falta de autonomía en la fijación de precios y decisión sobre los servicios prestados es un rasgo transversal al TPD que es adecuadamente comprendido por todos los trabajadores.

En síntesis, a partir de este primer análisis basado en las entrevistas cognitivas, es posible sostener que existen dificultades significativas en la comprensión homogénea de las preguntas estandarizadas de la EPA, quitando calidad al instrumento empleado.

Ya sea por su redacción o por las complejidades del TPD, las preguntas evocan conceptos y respuestas muy diversos entre los distintos "verdaderos positivos" del TPD.

Los hallazgos de este proceso señalan limitaciones de las estadísticas oficiales estandarizadas no solo en cuanto a la preocupación por el TPD, sino también en la comprensión de las preguntas de empleo en general. En otras palabras, existen desajustes entre el diseño del instrumento, basado en categorías analíticas de empleos más tradicionales, y las experiencias laborales efectivas de las personas entrevistadas.

### 3. Alternativas a las EPA tradicionales en la medición del TPD: encuestas específicas de TIC, encuestas específicas del TPD y módulos específicos para identificar TPD en las EPAs

La literatura sobre la fijación de estándares para la medición del TPD señala tres fuentes alternativas para la recolección de estadísticas sobre el tema en encuestas oficiales de hogares: 1) encuestas oficiales especializadas en el uso de tecnologías digitales en los hogares; 2) encuestas específicas sobre el TPD; y 3) módulos específicos para identificar el TPD en las EPAs (ICLS, 2023).

#### Encuestas oficiales sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC): el caso de la EUTIC en Uruguay

Las encuestas oficiales especializadas en el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) pueden incluir preguntas sobre el TPD, pero tampoco parecen ser una alternativa ideal. Además de presentar diseños muestrales de menor potencia que las EPA, no incluyen preguntas que permitan capturar en detalle aspectos centrales de los empleos (OCDE-ILO-Eurostat, 2023).

Varios países de la región cuentan con encuestas oficiales —y relativamente continuas— sobre TIC, orientadas a medir el acceso, uso y apropiación de tecnologías digitales a nivel de hogares y personas, tal como sugiere la *Partnership* para la medición de las TIC, organismo equivalente a ICLS para este tipo de estadísticas (Partnership on Measuring ICT for Development, 2012).

Si bien estas encuestas no son específicas sobre empleo, debido a su interés sobre el comportamiento digital de las personas, pueden incluir preguntas de uso o realización de actividades en Internet que indaguen sobre el empleo y la venta de servicios en el entorno digital; incluyendo en algunas ocasiones al que es mediado por plataformas digitales.

Es relevante remarcar que no todas las encuestas oficiales específicas de TIC en la región relevan el TPD de forma continua, siendo que TIC Domicilios (Cetic.br) de Brasil solo lo relevó durante la pandemia en 2021, mientras que el módulo TIC de ENHOGAR (ONE) de República Dominicana no lo hizo nunca, al menos hasta 2022.

El caso regional en el que se releva el TPD es el de la Encuesta sobre Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (EUTIC) de Uruguay (INE). Esta encuesta incorpora preguntas sobre el uso de internet para actividades económicas, como la venta de productos, la prestación de servicios o la generación de ingresos a través de plataformas digitales.

**Figura 1. Preguntas sobre TPD en el marco de las preguntas de empleo y educación de la EUTIC 2022**

**33 Solo para quienes trabajaron y/o estudiaron en los últimos 3 meses. En los últimos 3 meses, ¿realizó alguna de las siguientes actividades en internet relacionadas con el trabajo y estudio?**

	Sí	No
1 Realizó un curso a distancia .....	1	2
2 Interactuó con el centro de estudio desde internet, inscribiéndose a exámenes cursos, etc. ....	1	2
3 Buscó empleo o aplicó a un empleo en internet .....	1	2
4 Realizó teletrabajo (trabajo a distancia desde su hogar a través de internet) .....	1	2
5 Respondió a un mail o mensaje laboral fuera del horario de oficina / trabajo .....	1	2
6 Trabajó o vendió sus servicios a través de aplicaciones/app como Uber, Easy Taxi, Rappi, Pedidos Ya, Glovo, Mercado Libre, Facebook Marketplace (no incluye haberlas utilizado como usuarios para pedir productos) .....	1	2
7 Trabajó o vendió sus servicios en portales de trabajos "freelance" o independientes como UPwork o Freelance .....	1	2

Fuente: Cuestionario de la EUTIC 2022, tomado de <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/PDF/EUTIC/2022/Cuestionario%20EUTIC%202022.pdf>

En este sentido, la EUTIC constituye una fuente alternativa de información para dimensionar la participación de la población en actividades económicas mediadas por tecnologías digitales e identificar patrones generales de inserción en la economía digital.

No obstante, la capacidad de este tipo de encuestas para medir específicamente el TPD presenta limitaciones. En primer lugar, se trata de instrumentos diseñados desde una lógica predominantemente tecnológica y no laboral: el foco está puesto en el acceso y uso de dispositivos, aplicaciones y conectividad, más que en las condiciones de trabajo, la intensidad de la actividad laboral, la estabilidad de los ingresos y/o la inserción en el mercado de empleo. En segundo lugar, estas encuestas no suelen articularse de manera

sistemática con las clasificaciones ocupacionales y laborales (CIUO, CIU) utilizadas en las encuestas de empleo, lo que dificulta la construcción de indicadores comparables y estandarizados.

## Encuestas oficiales específicas sobre el TPD

Ante las debilidades de las EPA y las encuestas específicas de TIC, una parte significativa de la evidencia estadística oficial disponible sobre esta temática proviene de encuestas específicas del TPD, de carácter puntual y —como toda encuesta no continua— de elevado costo. Esto hace de este tipo de encuestas oficiales una buena —aunque costosa— solución para obtener fotos del estado de situación del TPD en momentos puntuales, pero prácticamente inviable para un seguimiento continuo del fenómeno (ILO, 2023).

Asimismo, estas encuestas tienden a ser muestras únicamente de trabajadores del TPD, lo cual —al mismo tiempo— constituye su principal ventaja y desventaja. Por un lado, permite formular más preguntas sobre temáticas más específicas del TPD. Por el otro, carecen de representatividad a nivel nacional ni permiten establecer estimados de la prevalencia del TPD en la población en edad de trabajar (ILO, 2023)

## Módulos adicionales (experimentales) para identificar TPD en EPAs tradicionales: los casos de Brasil, Costa Rica y Chile

La identificación de TPD a partir de EPAs con módulos específicos adicionales constituye una tercera estrategia, más prometedora, pero no carente de desafíos (ILO, 2023).

En primer lugar, la comprensión adecuada del concepto de TPD por parte de los entrevistados puede resultar compleja. En segundo lugar, existe un riesgo significativo de clasificar erróneamente a los TPD, tanto a quienes son empleados del TPD pero no se identifican como tales (falsos negativos) como a quienes no lo son pero se los caracteriza como TPD (falsos positivos).

Asimismo, en general, la incorporación de estos módulos es puntual o ad hoc y resulta extremadamente costosa. No es casualidad que, hasta la fecha, este tipo de encuestas específicas sobre el TPD se concentren principalmente en países miembros de la OCDE o de la Unión Europea (OCDE-ILO-European Union, 2023). Sin embargo, existen algunas excepciones en el continente, como Brasil, Costa Rica y Chile, que han incorporado módulos específicos a sus EPAs (Keller, 2025).

En lo que se refiere a la longitud de estos módulos, la ICLS (2023) identificó dos extremos en las estrategias de preguntas para identificar al TPD: estrategias minimalistas en el número de preguntas (únicamente dos, como la del Bureau de Estadísticas de Empleo de Estados Unidos) y estrategias maximalistas o detallistas (trece, como en el caso de la encuesta COLLEEM de la Comisión Europea).

No obstante, el documento destaca una tercera alternativa que permite aprovechar las ventajas de los enfoques mínimo y detallista, como en el caso de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) en Chile (ILO, 2023), que se desarrollará con mayor detalle más adelante.

### **La PNAD de Brasil: el módulo de empleos digitales**

En el cuarto trimestre de 2022, el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) incorporó en la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) un módulo especial que combinó preguntas sobre teletrabajo y TPD (Keller, 2025).

Este módulo incluyó un conjunto relativamente amplio de ítems orientados a captar distintas dimensiones del fenómeno: obtención de clientes mediante aplicaciones, prestación de servicios a través de plataformas de trabajo, venta de productos por medios digitales y, en particular, el grado y el tipo de control que ejerce la plataforma sobre el proceso laboral. Entre otras cuestiones, se indagó si la plataforma determina los precios, asigna clientes, define los plazos de entrega o controla los mecanismos de pago (Keller, 2025).

No obstante, esta estrategia presenta limitaciones importantes desde la perspectiva de la replicabilidad a nivel regional. En primer lugar, el costo estadístico es elevado: se trata de un módulo extenso, difícil de sostener de manera continua y que compite por espacio con otros contenidos prioritarios de la encuesta continua de hogares brasilera. En segundo lugar, la complejidad del cuestionario generó la necesidad de ajustes sucesivos: en 2024 se volvió a relevar el módulo, se excluyeron algunas preguntas que no habían funcionado adecuadamente, con cambios adicionales en 2025. Allí, el módulo fue reformulado de manera significativa y lo más relevante para este documento fue la pregunta explícita por el nombre de la plataforma, así como otra serie de indicadores cualitativos para evaluar el grado de dependencia y las ocupaciones secundarias (Keller, 2025).

### **Costa Rica: módulos temporales y ajuste conceptual progresivo**

El caso de Costa Rica inicia con la incorporación de un módulo ad hoc dentro de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), que actualmente ha sido reemplazada por la Encuesta Continua de Hogares. A raíz del impacto de la pandemia de COVID-19, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) decidió incluir, entre el tercer trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, un módulo sobre teletrabajo y plataformas digitales en la ECE (Keller, 2025).

En esta primera etapa, la conceptualización de plataformas digitales fue deliberadamente amplia, contemplando desde plataformas de intermediación de servicios hasta plataformas utilizadas como herramienta de trabajo o para el intercambio de bienes. Esta definición permitió abarcar un amplio espectro de actividades, aunque a costa de una menor precisión conceptual. Posteriormente, en el marco del proceso de integración de todas en las encuestas de hogares en una nueva Encuesta Continua de Hogares (ECH), Costa Rica avanza hacia una definición más restrictiva y alineada con las recomendaciones internacionales más recientes del ICLS (Keller, 2025). Se espera incluir un módulo específico del TPD en futuras ediciones de la encuesta.

### **Chile: medición continua, procesamiento avanzado y potencial transferible**

El módulo experimental de medición del TPD anexado a la EPA del Instituto Nacional de Estadística de Chile (Encuesta Nacional de Empleo o ENE) constituye el caso más singular y metodológicamente innovador de la región, habiendo sido resaltado en el propio documento de la ICLS sobre recomendaciones para la medición de la temática (ILO, 2023).

La metodología chilena se aplica desde el trimestre móvil febrero–abril de 2020 y se mantiene hasta la fecha. A diferencia de Brasil y Costa Rica, la estrategia chilena se basa en un enfoque deliberadamente minimalista en términos de cuestionario, que pone la carga de trabajo en la codificación posterior por parte de la ONE más que en el respondente (Keller, 2025). La ENE incluye únicamente dos preguntas orientadas a identificar si la ocupación principal y/o secundaria se realiza a través de plataformas digitales, acompañadas de un enunciado explicativo y de una glosa abierta en la que las personas entrevistadas pueden mencionar el nombre de la plataforma utilizada. Luego se limpia el texto y se genera un índice de códigos de plataformas (en modo análogo a las estrategias sobre ocupaciones mencionadas en el CIUO), para finalmente identificar si existe TPD y su tipo (Keller, 2025).

La fortaleza central del modelo chileno no reside en el instrumento de captación, sino en el proceso de validación, depuración y procesamiento de la información. El INE de Chile

ha desarrollado un diccionario interno de plataformas digitales (en constante actualización) que permite clasificar y validar las respuestas abiertas mediante técnicas de minería de texto. Este diccionario, que actualmente identifica más de 70 tipos de plataformas, se alimenta tanto de fuentes externas como de las respuestas de los informantes y se actualiza de manera controlada para preservar la comparabilidad de las series (Keller, 2025).

Asimismo, el proceso de depuración excluye explícitamente casos que podrían generar falsos positivos, como trabajadores asalariados cuyo empleador es la plataforma (por ejemplo, personal administrativo o técnico), trabajadores familiares auxiliares o personas que utilizan plataformas únicamente como herramienta de trabajo sin intermediación efectiva (Keller, 2025).

Gracias a este enfoque, Chile ha logrado producir estimaciones continuas y comparables a lo largo del tiempo. Asimismo, dado que la ENE chilena permite asociar estos datos con la glosa de las ocupaciones de todas las personas activas, los datos chilenos constituyen el insumo ideal para la propuesta de este documento. Es posible conocer los verdaderos positivos y verdaderos negativos para entrenar un modelo de aprendizaje supervisado que permita identificar a los empleados del TPD con base únicamente en la glosa del CIUO (y quizás de la rama de actividad), así como en otras preguntas sobre empleo ya estandarizadas.

## 4. Propuesta metodológica: mismos datos, nuevas mediciones

Las experiencias presentadas anteriormente permiten extraer una conclusión central: si bien la medición del TPD mediante módulos específicos anidados en EPAs ofrece ventajas en términos de precisión conceptual, su implementación sostenida enfrenta restricciones significativas en contextos latinoamericanos. Estas limitaciones se vinculan principalmente con los costos de procesamiento de estrategias minimalistas y/o la extensión de los cuestionarios en las detallistas, combinados con la baja prevalencia relativa del fenómeno en la población ocupada. En este marco, resulta necesario explorar estrategias metodológicas complementarias que permitan ampliar la capacidad de observación de los sistemas estadísticos nacionales sin requerir transformaciones estructurales inmediatas en los instrumentos de captación.

Es aquí donde el caso chileno adquiere una importancia central. Desde una perspectiva metodológica, demuestra que es posible capturar el trabajo en plataformas de manera sistemática sin recurrir a módulos extensos ni encuestas específicas, siempre que se invierta en procesos avanzados de procesamiento ex post. Además, al integrarse plenamente en una EPA tradicional, permite correlacionar el TPD con otras variables estructurales del empleo como la ocupación (CIUO, la propuesta principal de este documento), la rama de actividad, la jornada laboral y otras características sociodemográficas de los respondientes.

Estos rasgos convierten a Chile en un caso especialmente relevante para el desarrollo de estrategias de identificación indirecta del trabajo en plataformas. La existencia de una variable validada de TPD, combinada la medición ocupacional en forma estandarizada (similar al resto de la región), ofrece una base empírica única para generar un índice de codificación. A través de este insumo, y suponiendo -al menos- una baja homogeneidad lingüística regional para referirse a las ocupaciones de TPD, es posible entrenar modelos continentales que permitan estimar su prevalencia, al menos en términos probabilísticos, a partir de las glosas de ocupación de las EPAs, aun cuando estas no cuenten con medición directa del TPD.

### De la identificación directa a la estimación probabilística

A diferencia de los enfoques basados en preguntas explícitas sobre plataformas digitales, la estrategia propuesta no aspira a clasificar inequívocamente a las personas activas como empleados del TDP. En su lugar, propone avanzar hacia una identificación

probabilística, reconociendo explícitamente la incertidumbre inherente a una metodología que reutiliza información ya relevada para otros fines.

Consideramos que esta metodología de medición del TDP es aplicable en la amplia mayoría de los países de la región, siendo particularmente apropiada en contextos donde: 1) la medición directa y/o continua del TDP no se encuentra disponible o no es viable; 2) el TDP tiene una prevalencia relativamente baja pero no ínfima, siendo plausible de ser capturada por encuestas representativas y 3) la ONE ya releva EPAs de tamaño muestral considerable (fuera para estimaciones mensuales o agregando muestras para obtener estimados anuales, por ejemplo).

## El rol estratégico de la CIUO y las EPAs

En esta propuesta las EPAs ocupan un lugar central. Estos instrumentos presentan, al menos, tres ventajas para el análisis del trabajo en plataformas en América Latina. El primer punto relevante es su amplia cobertura poblacional y su continuidad temporal, que permiten observar tendencias y dinámicas propias del mercado de trabajo. En segundo lugar, los ONEs cuentan con las glosas utilizadas para generar las clasificaciones estandarizadas de empleo, en particular, la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). El potencial de estas preguntas abiertas, proponemos, no se limita al fin para el cual fueron formuladas; esta es la innovación clave de la propuesta.

Por último, las EPAs ya relevan variables laborales estructurales, como la categoría ocupacional, las horas trabajadas, los ingresos y la multiactividad, así como diversos atributos sociodemográficos y económicos. Estas variables no solo permitirían caracterizar al trabajador del TPD, sino que, en caso de que las glosas de la ocupación resulten insuficientes para la clasificación probabilística, estas podrían variables adicionales podrían complementar la eficacia de los modelos de predicción.

## Chile como caso base del índice de codificación del TPD basado en EPAs

El caso chileno ofrece una oportunidad única para operacionalizar esta estrategia. A diferencia del resto de los países de la región, Chile cuenta con una medición continua y validada del TPD integrada a su encuesta de empleo, lo que permite observar simultáneamente: 1) una variable explícita de trabajo en plataformas (ocupación principal y secundaria), vinculadas a 2) las respuestas codificadas (CIUO) y sin codificar

de ocupación, las respuestas codificadas (CIU) y sin codificar de industria, y otras características laborales y sociodemográficas.

Desde el punto de vista del diseño, esto permite utilizar el caso chileno como entrenamiento para crear índices de codificación que nutran modelos estadísticos y computacionales orientados a estimar la probabilidad de empleo en el TPD, a partir de variables no originalmente relevantes para este fin.

En términos operativos, el procedimiento general puede resumirse en tres etapas:

1. Estimación de patrones empíricos: identificar qué combinaciones de glosas relevadas para generar los CIUO y CIU, así como otras variables laborales, presentan una correlación más alta con el TPD.
2. Modelización supervisada: utilizar la variable chilena de trabajo en plataformas como variable dependiente y las glosas ocupacionales y, de ser necesario, otras variables laborales como predictoras. Validar las tasas de éxito del modelo, generar indicadores de ajuste con énfasis en la especificidad y sensibilidad del modelo.
3. Generación de un índice de codificación con intervalos de confianza por código: aplicar los patrones estimados a otros países de la región, reconociendo explícitamente los supuestos y debilidades del ajuste (fuera de especificidad o sensibilidad) asociados.

Es relevante tener en cuenta que este enfoque no presupone que la estructura del trabajo en plataformas sea idéntica entre países, sino que asume la existencia de regularidades parciales en la forma de referirse al TPD en el marco de las ocupaciones y la industria, que pueden utilizarse como punto de partida para generar clasificaciones probabilísticas que den lugar a estimaciones comparables.

## Validación cualitativa y adecuación nacional

Es posible que existan modismos, terminologías o aplicaciones/plataformas locales, por lo que se recomienda la utilización de entrevistas cognitivas para reducir esta debilidad de la estrategia. Como en el ejercicio presentado para el caso uruguayo, es recomendable complementar el índice de codificación chileno con información local. En este sentido, la realización de un número razonable de entrevistas cognitivas con verdaderos positivos (empleados locales del TDP) sobre los cuestionarios de la EPA local permitiría generar insumos empíricos adicionales clave: expresiones, descripciones

ocupacionales y vocabularios específicos locales, claves para mejorar la adaptación local de los índices de codificación.

## 5. Síntesis: alcances, limitaciones e implicancias para los sistemas estadísticos

A modo de síntesis, luego de describir la estadística oficial de empleo a través de encuestas de hogares en lo que refiere al TPD, la propuesta aquí presentada aboga por la reutilización de las glosas de relevamiento en las EPAs de la región. Allí, a partir de herramientas de aprendizaje supervisado y de un índice de codificación derivado de un caso exitoso de medición directa del TPD en módulos adicionales de la EPA local, se aplican algoritmos de clasificación para obtener una estimación probabilística del TPD a través de preguntas abiertas y cerradas originalmente relevadas con otro fin. La estrategia busca ser costo-eficiente al aprovechar el potencial de las EPAs para identificar, de manera indirecta y probabilística —con márgenes de incertidumbre razonables—, a los trabajadores del TPD en contextos donde no se dispone de los recursos o capacidades internas para generar encuestas o módulos específicos desde los ONEs.

Desde una perspectiva de política estadística, la estrategia propuesta no busca reemplazar la medición directa del TPD, sino ofrecer una solución intermedia y complementaria que esté sustentada en un proxy metodológicamente sólido, para cuando la medición directa es inviable. Su principal fortaleza reside en el bajo costo relativo, su escalabilidad a nivel regional y su capacidad para aprovechar la información ya disponible en los sistemas estadísticos nacionales.

Al mismo tiempo, es fundamental reconocer sus limitaciones. La identificación probabilística depende de supuestos sobre la estabilidad, tanto de los patrones ocupacionales como de la forma en que la población se refiere a tareas y empresas al hablar del TPD. Asimismo, su validez debe evaluarse y actualizarse en forma local periódicamente (p.ej. a través de la realización de entrevistas cognitivas). Por este motivo, el enfoque resulta particularmente adecuado como herramienta transitoria, en contextos donde la medición directa no es factible en el corto plazo, o como complemento analítico incluso en países que ya cuentan con módulos específicos pero cuya periodicidad no es sistemática.

La experiencia chilena demuestra que el futuro de la medición del TPD (y otras formas no tradicionales de empleo) no pasa exclusivamente por la expansión de los cuestionarios, sino por el fortalecimiento de las capacidades analíticas y de procesamiento de los sistemas estadísticos. La combinación de clasificaciones ocupacionales estandarizadas, técnicas avanzadas de análisis de datos y validación cualitativa ofrece una vía prometedora para cerrar la brecha de información sobre el empleo digital en América Latina.

## Bibliografía

- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public opinion quarterly*, 71(2), 287-311.
- Dodel, M.; González, E.; Martínez Penadés, M.I., Pérez Moretti, C. y Rosenbaum, F. (2026). Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Uruguay. *Sur Futuro: Uruguay*.
- Keller, M. C. (2025). Situación Regional Medición Trabajo en Plataformas Digitales. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Informe%20Plataformas%20Digitales\\_EN\\_web.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Informe%20Plataformas%20Digitales_EN_web.pdf)
- INE Chile (2019). Sistema De Clasificación Y Codificación Automática En La Encuesta Nacional De Empleo. Tomado de: [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/otros/cca\\_2019.pdf?sfvrsn=ceea6423\\_5](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/otros/cca_2019.pdf?sfvrsn=ceea6423_5)
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- OCDE-ILO-European Union (2023), Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.
- Willis, G. B., & Artino, A. R., Jr (2013). What Do Our Respondents Think We're Asking? Using Cognitive Interviewing to Improve Medical Education Surveys. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(3), 353–356. Tomado de: <https://doi.org/10.4300/JGME-D-13-00154.1>
- ILO. (2024). *Labour Force Survey (LFS) questionnaire toolkit*. ILOSTAT. Tomado de: <https://ilostat.ilo.org/resources/lfs-toolkit/>
- ILO (2023). 'Digital platform work and employment'. Room Document 12. 21st International Conference of Labour Statisticians. Tomado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_894369.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_894369.pdf)
- ILO (2023b). 'Resolution concerning statistics on the informal economy'. Resolution I. 21st International Conference of Labour Statisticians.

ILO (2023c). The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) companion guide, Geneva. Tomado de:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms\\_896661.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_896661.pdf)

Partnership on Measuring ICT for Development. (2012) Partnership on Measuring ICT for Development: Brochure. Tomado de:[https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/intlcoop/partnership/Brochure\\_partnership\\_2012.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/intlcoop/partnership/Brochure_partnership_2012.pdf)

Woodcock, J., & Graham, M. (2019). The gig economy. A critical introduction. Cambridge: Polity.

## Acerca del equipo de investigación

### **Matías Dodel**

Doctor en Sociología y Psicólogo, especializado en desigualdad digital, efectos de Internet y políticas públicas. Es Profesor Titular del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Católica del Uruguay (UCU), donde también dirige el Proyecto DiSTO y el capítulo uruguayo de Global Kids Online. Ha trabajado como consultor independiente para UNICEF, la CEPAL y Presidencia de la República del Uruguay, entre otras organizaciones. Sus trabajos se han publicado en revistas académicas como Telecommunications Policy; Computers in Human Behavior; Information, Communication & Society; Journal of Children and Media; y Policy & Internet.

### **María Inés Martínez Penadés**

Licenciada en Sociología y Magíster en Políticas Públicas por la Universidad Católica del Uruguay (UCU). Se desempeña como Directora de la Unidad de Diseño Curricular, Vicerrectoría de Programas Académicos, de la UCU. Ha colaborado en proyectos de investigación y consultoría en distintas áreas de las ciencias sociales.

### **Carolina Pérez Moretti**

Licenciada en Sociología por la Universidad de la República y candidata a Magíster en Políticas Públicas por la Universidad Católica del Uruguay. Se desempeña como docente e investigadora en la UCU, donde integra proyectos sobre trabajo, desigualdades y políticas públicas, así como en proyectos sobre crimen y violencia en contextos de encierro.

## Acerca del proyecto

En contextos sociales y mercados laborales altamente desiguales y segregados como el latinoamericano, el trabajo de plataformas aparece como un fenómeno de alcance global, que requiere ser abordado desde una perspectiva comparada, donde se entrelazan la adopción tecnológica con formas históricas de desigualdad y exclusión laboral propias del contexto Latinoamericano. Este proyecto aborda el fenómeno emergente del trabajo de plataforma en América Latina, cuya regulación y medición aún no están claras. Se propone un análisis de los imaginarios sociales sobre este tipo de trabajo en la región, y así, desde una narrativa común, establecer criterios para su medición y regulación. Se examina cómo se imagina y vive el trabajo de plataforma en 7 países de Sudamérica –Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay—, así como las motivaciones y justificaciones de las personas para participar en estas actividades. El proyecto busca comprender estas dinámicas específicas y proponer formas de medición que reflejen las particularidades nacionales. Esto incluye la caracterización de imaginarios sociales a través de entrevistas con trabajadores/as y ejecutivos/as de empresas de plataformas y el análisis de dispositivos que moldean la percepción del trabajo de plataforma -como la jurisprudencia, los marcos normativos vigentes y datos estadísticos oficiales— para diseñar cuestionarios que consideren las experiencias laborales de los/as trabajadores/as en cada país.

Este proyecto fue ejecutado por un consorcio de instituciones liderado por la Universidad Adolfo Ibáñez (Chile) y financiado por Sur Futuro.

## Sobre la institución

La **Universidad Católica del Uruguay (UCU)** es una universidad de investigación, plural y abierta al mundo, comprometida con la excelencia y la evangelización de nuestra cultura, desde la tradición educativa de la Iglesia y la Compañía de Jesús. La UCU es un ethos académico y profesional, que permite el crecimiento de cada integrante: estudiantes, profesores, equipos de apoyo y graduados, en todas las dimensiones de la persona. Es una organización innovadora, en constante transformación, que procura servir más y mejor a quienes la integran, a la sociedad uruguaya, y a quienes quieran compartir su proyecto universitario.

# SURFUTURO

Sur Futuro es una organización que trabaja para ampliar el acceso de todas las personas a empleos resilientes frente a grandes tendencias, como el cambio tecnológico, climático y demográfico.

Genera evidencia contextualizada, impulsa estrategias de políticas públicas y articula con actores clave para fortalecer los mercados laborales inclusivos y sostenibles en América Latina y el Caribe.



[www.sur-futuro.org](http://www.sur-futuro.org)



[/surfuturo\\_](#)



[/surfuturo\\_](#)



[/surfuturo](#)



[/surfuturo1](#)