



MODELO ONU ASOBILCA XXXII

GUÍA ACADÉMICA

ECOSOC

Presidentes: Simón Kabalan y Juan J. Figueroa

Supervisora: María Paula Marín

WWW.ONUASOBILCA.ORG
ECOSOC.ASOBILCA32@GMAIL.COM

Índice



01. ¡Bienvenidos a ASOBILCA XXXII!

Bienvenida del Secretario General
Bienvenida de los Presidentes

02. Acerca del Comité

Introducción al Comité

03. Tema 1

Contexto Histórico
Situación Actual
Caso de Estudio
Puntos Clave y Preguntas Orientadoras
Referencias

04. Tema 2

Contexto Histórico
Situación Actual
Caso de Estudio
Puntos Clave y Preguntas Orientadoras
Referencias

05. Recomendaciones Finales

Recomendaciones de los Presidentes

¡BIENVENIDOS A ASOBILCA XXXII!

Estimados Participantes,

Con mucho orgullo y entusiasmo, les doy la bienvenida a la trigésimo segunda edición del Modelo de Naciones Unidas ASOBILCA. Hoy iniciamos una nueva edición de un proyecto que, a lo largo de los años, se ha consolidado como un espacio de formación, diálogo y liderazgo para jóvenes comprometidos con la construcción de un mundo más justo y consciente de sus realidades.

Esta edición representa mucho más que una nueva versión de un Modelo de Naciones Unidas, representa un espacio donde las ideas encuentran sentido, donde el diálogo se convierte en aprendizaje y donde jóvenes comprometidos deciden asumir con responsabilidad y criterio, el reto de comprender y transformar el mundo que los rodea. El Modelo ONU ASOBILCA es el resultado de la convicción de que la educación va más allá del aula y de que el debate informado, la escucha activa y el respeto por la diferencia son herramientas fundamentales para la construcción de sociedad. Cada uno de los comités ha sido diseñado con el propósito de retarlos intelectualmente, de invitarlos a cuestionar lo establecido y de permitirles explorar la complejidad de los asuntos internacionales desde una mirada crítica, empática y propositiva.

Para mí como Secretario General, el Modelo ONU ASOBILCA XXXII es la materialización de un proyecto colectivo construido con esfuerzo, compromiso y vocación. Detrás de cada guía, cada tema y cada detalle organizativo hay personas que creemos profundamente en este modelo y en el impacto que puede tener en la formación de quienes participan en él. Nada de esto sería posible sin el trabajo del secretariado, los presidentes, el staff y los sponsors, cuyo esfuerzo sostiene la esencia de este proyecto.

Pero la realidad es que este modelo pertenece, ante todo, a ustedes. A quienes deciden prepararse, investigar, debatir y representar con seriedad y respeto. Este modelo no busca discursos perfectos ni respuestas simples, sino reflexiones honestas, posturas bien fundamentadas y la disposición constante a aprender del otro. Aquí, el verdadero valor está en el proceso: en cada argumento construido, en cada negociación intentada y en cada perspectiva comprendida. Espero que esta experiencia trascienda lo académico y se convierta en un espacio de crecimiento personal. Que el Modelo ONU ASOBILCA XXXII les deje preguntas, aprendizajes, vínculos que permanezcan más allá del modelo y, sobre todo, recuerdos inolvidables. Que al cerrar esta edición, puedan reconocer en ustedes mismos una voz más consciente, más crítica y más comprometida con la realidad que los rodea.

Gracias por hacer parte de este sueño llamado ASOBILCA XXXII y por confiar en este proyecto. Que estas páginas sean el inicio de una experiencia significativa, formativa y memorable.

Atentamente,



Sebastián Ávila Cabal
Secretario General

CARTA DE BIENVENIDA

Estimados delegados y delegadas,

Reciban un cordial saludo por parte de la Mesa de ECOSOC. Somos Simón Kabalan y Juan José Figueroa, estudiantes de grado décimo del Colegio Jefferson, y es un verdadero honor para nosotros servir como presidentes en esta versión del Modelo ONU ASOBILCA. A lo largo de nuestra trayectoria hemos participado en más de 10 Modelos ONU, experiencia que nos ha permitido crecer como delegados y comprender el valor de investigar con rigor, expresarnos con claridad y debatir con respeto. Hoy asumimos este rol con la misma energía, pero con un compromiso aún mayor: acompañarlos para que esta comisión sea exigente, organizada y, sobre todo, formativa.

Sabemos que, para muchos, esta puede ser su primera experiencia en un Modelo ONU. Por eso queremos invitarlos a participar sin miedo: que se animen a intervenir, a plantear preguntas, a proponer ideas y a debatir con confianza. Estos espacios no solo fortalecen la investigación, la oratoria y la argumentación; también les ayudan a formar criterio, a trabajar en equipo, a escuchar con respeto y a comprender mejor la realidad internacional. Son aprendizajes que se quedan para toda la vida.

A quienes ya tienen experiencia y a quienes apenas comienzan, los animamos a vivir esta comisión con respeto, compromiso y apertura al diálogo. ECOSOC exige construcción: ideas claras, propuestas viables y disposición real para negociar. Nuestro objetivo como mesa es que cada delegado sienta que tiene un lugar en el debate y que su preparación se refleje en soluciones concretas. Los temas seleccionados para esta comisión fueron escogidos cuidadosamente junto con el secretariado, considerando su relevancia y el impacto que tienen en la sociedad actual. La guía está diseñada para orientar su investigación y facilitar su desempeño antes y durante el modelo.

Finalmente, queremos expresarles nuestra total disposición para acompañarlos en el proceso. Pueden acercarse a nosotros en cualquier momento durante el modelo o escribir al correo oficial de la comisión si tienen dudas, inquietudes o necesitan orientación. Bienvenidos a ECOSOC en ASOBILCA XXXII.

Atentamente,

Simón Kabalan

Presidente

Juan José F.

Presidente

INTRODUCCIÓN A LA COMISIÓN



Debebe, E. (2017, 28 de febrero). *ECOSOC opens operational activities segment* [Fotografía].

Las Naciones Unidas y la Descolonización.

<https://www.un.org/dppa/decolonization/en/ecosoc>

El Consejo Económico y Social fue instituido el 26 de junio de 1945, luego de la ratificación de la Carta de las Naciones Unidas, en San Francisco, Estados Unidos de América. En esta Carta, se prescribió la modalidad en que ECOSOC debía ejecutar sus labores, dentro del Capítulo X (décimo) de dicho instrumento. Este Consejo emergió como una vía para proclamar la paz, la solidez económica y el bienestar social y ecológico, con el fin de iniciar la construcción de un futuro favorable después de los años tan convulsionados que ocasionó la Segunda Guerra Mundial. Por otra lado, el Consejo constituye uno de los seis organismos principales de las Naciones Unidas, siendo el mayor componente auxiliar de la organización. Adicional a esto, a ECOSOC le competen asuntos referentes al desarrollo perdurable en los ámbitos ecotro

ladosocial y ambiental, así como en el cultural, educativo y sanitario; todos con miras al progreso.

Según la Carta de las Naciones Unidas, ECOSOC posee la potestad de:

Según la Carta de las Naciones Unidas, ECOSOC posee diversas facultades. Entre ellas se encuentran la elaboración y presentación de informes a la Asamblea General (Art. 62.1), así como la formulación de recomendaciones relacionadas con los Derechos Humanos y la puesta en práctica de los mismos (Art. 62.2). De igual manera, puede idear proyectos y someterlos a consideración de la Asamblea General en asuntos de su competencia (Art. 62.3), y efectuar convocatorias o celebrar reuniones siempre que versen sobre materias de su incumbencia (Art. 62.4).

Asimismo, ECOSOC puede coordinar y materializar propuestas de cooperación con organizaciones no gubernamentales que se asocien a su trabajo (Art. 63). También está facultado para suministrar información al Consejo de Seguridad y prestar auxilio cuando este lo solicite (Art. 65). Finalmente, puede prestar servicios, con la previa aprobación de la Asamblea General, a los Estados Miembros de las Naciones Unidas o a organismos especializados que lo requieran (Art. 66).

ECOSOC dispone de varias subdivisiones, las cuales se denominan de la siguiente forma:

Comisiones Orgánicas:

ECOSOC dispone de varias subdivisiones, organizadas en diferentes categorías. En primer lugar, se encuentran las comisiones orgánicas, entre las cuales están la Comisión de Estadística; la Comisión de Población y Desarrollo; la Comisión de Desarrollo Social; la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer; la Comisión de Estupefacientes; la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal; la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo; y el Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques.

Por otro lado, ECOSOC cuenta con comisiones regionales, como la Comisión Económica para África (CEPA); la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP); la Comisión Económica para Europa (CEPE); la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO).

Finalmente, existen comisiones permanentes, dentro de las cuales se incluyen el Comité del Programa y de la Coordinación; el Comité Encargado de las Organizaciones No Gubernamentales; y el Comité de Negociaciones con los Organismos Intergubernamentales; entre otras.

Estructura

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) se compone de 54 Estados Miembros, elegidos por la Asamblea General por un período de tres años. La renovación es escalonada, de modo que cada año se elige aproximadamente un tercio de sus integrantes, lo cual permite continuidad en la agenda y en los procesos de seguimiento a compromisos internacionales.

De esos 54 escaños, se reservan 14 cupos para naciones africanas, 11 para asiáticas, 6 para Estados de Europa Oriental, 13 para Europa Occidental y otros Estados, y 10 para países de América Latina y el Caribe. Esta distribución regional busca asegurar una representación geográfica equilibrada y que las decisiones del Consejo reflejen distintas realidades y prioridades de desarrollo. Además, ECOSOC funciona con una Mesa (Presidencia y Vicepresidencias) que organiza el trabajo, dirige las sesiones y facilita el avance de los debates, apoyándose en sus mecanismos de coordinación con comisiones y organismos especializados del sistema de la ONU.

TEMA 1:

LA ADAPTACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS PARA ENFRENTAR EL IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN LOS PAÍSES EN VÍA DE DESARROLLO

Contexto Histórico

Desde el inicio de la Primera Revolución Industrial, cada ola de innovación tecnológica ha transformado el mundo laboral. Cambia las ocupaciones existentes, modifica la manera de producir y, en muchos casos, desplaza puestos de trabajo a medida que se incorporan nuevas máquinas y procesos automatizados. Entre las primeras tecnologías que marcaron este cambio se destacan la máquina de vapor y los telares mecánicos, que incrementaron la productividad, pero también alteraron de forma profunda la demanda de mano de obra en distintos sectores. En los países en vías de desarrollo, la expansión industrial se consolidó más tarde. Sus primeras etapas tomaron fuerza hacia la década de 1970, cuando numerosas empresas de economías industrializadas trasladaron fábricas y plantas, especialmente de textiles, calzado, electrónica y embalaje, hacia regiones de Asia, América Latina y África. Este proceso respondió, en gran medida, a la búsqueda de mano de obra joven y de menor costo, lo que impulsó la creación de empleo. Sin embargo, la mayoría de estos puestos se concentró en tareas repetitivas, de baja calificación y con poca complejidad técnica. Estas características los hacen especialmente vulnerables a la automatización.



Ucomex. (2020, 18 de agosto). *La Revolución Industrial, semilla para la actual economía mundial* [Imagen de blog]. Blog de Tucomex. <https://blog.tucomex.com/la-revolucion-industrial-semilla-para-la-actual-economia-mundial/>

Durante la década de los noventa, la tecnología de la información y la automatización se consolidaron en las economías avanzadas. La implementación de robótica, maquinaria de control numérico y sistemas computacionales permitió la sustitución de funciones en las industrias automotriz, electrónica y metalmecánica. Por el contrario, en diversas naciones en vías de desarrollo, las organizaciones mantuvieron una escasa tecnificación y una alta dependencia de fuerza laboral joven. Esta dinámica preservó los niveles de ocupación, aunque en empleos precarios y con un elevado riesgo de ser desplazados por el progreso tecnológico.

Después llegó la etapa digital. Se expandieron call centers, servicios BPO, soporte técnico remoto y micro trabajo online. India, Filipinas, varios países latinoamericanos y africanos se volvieron centros de servicios para empresas globales. Millones de jóvenes responden llamadas, digitan datos, clasifican información. Eran tareas rutinarias. Hoy son justo las tareas donde entra la inteligencia artificial y la automatización de procesos.

Años después llegó la etapa de la era digital. Empezaron a subir la demanda de call centers, servicios BOP, soporte técnico y remoto para los ciudadanos de manera online. India y Filipinas, varios países de latinoamérica y algunos países africanos se volvieron centros de servicio para empresas globales de gran tamaño y magnitud. Millones de jóvenes respondieron llamadas, digitales para tomar los datos de las personas, clasificaban la información. Eran tareas rutinarias. Hoy son justo los trabajos y tareas donde entra la inteligencia artificial y la automatización de los procesos que los mismos realizan.

Los informes técnicos han emitido alertas tempranas y contundentes sobre esta realidad. Entre ellos destaca el reporte del Banco Mundial sobre trabajo y tecnología, el cual advierte que, desde una perspectiva técnica, hasta dos tercios de los puestos de trabajo en países en desarrollo son susceptibles de ser automatizados. Asimismo, un estudio de la OIT sobre el Sudeste Asiático estima que el 56% del empleo en naciones como Camboya, Indonesia, Filipinas, Tailandia y Vietnam enfrenta un riesgo elevado de automatización en las próximas dos décadas. Esta vulnerabilidad se concentra en sectores estratégicos como la hotelería, el comercio y la manufactura, áreas que históricamente han empleado a una gran parte de la población.

En paralelo, los informes de la OIT informaron de la forma constante que, la tasa de desempleo juvenil lograba triplicar la tasa de desempleo adulto, y que la proporción de jóvenes que no logran acceder a una educación y ni al trabajo permanece alta, en especial cuando hablamos de las mujeres.

Al respecto, CNN Español subraya la gravedad de la situación en nuestra región: "el empleo juvenil representa uno de los mayores retos para América Latina, donde la falta de formación en nuevas tecnologías deja a millones en una situación de vulnerabilidad extrema" (CNN Español, 2025).

Situación Actual

Hoy en día, la automatización está transformando profundamente el mercado laboral juvenil en las economías emergentes. Sectores como el soporte técnico, las ventas y las tareas administrativas enfrentan un alto riesgo de desplazamiento, debido a que su naturaleza operativa se basa en tareas sistemáticas y reglas fijas. Esta uniformidad permite que la inteligencia artificial y los sistemas de automatización de procesos ejecuten dichas labores con mayor rapidez, amenazando la estabilidad de los puestos de trabajo tradicionales para la juventud.

En India ya está pasando de forma visible. El artículo de Reuters muestra cómo se están incorporando agentes de IA para responder chats y mensajes como si fueran humanos, con la idea explícita de reducir la necesidad de grandes equipos de servicio al cliente, bajar los costos de manera significativa y vender estas mismas "máquinas" a otras empresas.

Al respecto, Reuters reporta que esta transición es inminente y agresiva, señalando que "los chatbots de IA están reemplazando a los trabajadores de los centros de llamadas en la India a un ritmo acelerado, ya que las empresas buscan reducir drásticamente los gastos operativos" (Reuters, 2025).

LimeChat

Adaptado de *AI chatbot startup LimeChat raises \$4.2 Mn en seed round led by Stellaris*, por Entrackr, 2022 (<https://entrackr.com/2022/04/ai-chatbot-startup-limechat-raises-4-2-mn/>).

Entre esos casos se encuentra India, que sirve como ejemplo claro, porque hay muchos jóvenes que empiezan a trabajar en soporte y call center, justo algunos de los empleos de entrada más fáciles de ser reemplazados

. Un caso es LimeChat y su enfoque de vender agentes de IA para que las empresas no tengan que contratar personas para responder preguntas rutinarias o para hacer tareas repetitivas. El mensaje del negocio es directo: automatizar lo repetitivo para que el humano deje de ser necesario en lo básico.

Esta transición resulta alarmante, ya que el impacto de la automatización no solo altera la cantidad de empleos, sino su naturaleza cualitativa. Se observa un desplazamiento de las tareas mecánicas hacia la resolución de problemas complejos; la demanda de personal capaz de seguir guiones rígidos decrece frente a la urgencia de perfiles con criterio y pensamiento

crítico. Este fenómeno se ha consolidado como una tendencia transnacional impulsada por la competitividad de costos: cuando una organización optimiza su operatividad mediante IA, genera un efecto de imitación en el mercado global. Ante este escenario, la interrogante ya no es la viabilidad de la tecnología, sino el diseño de estrategias de resiliencia que eviten que la vulnerabilidad del empleo juvenil se convierta en una crisis estructural permanente.

Por otra parte de la historia, se ve en empresas muy grandes que están reordenando su estructura interna con inteligencia artificial para mayor eficiencia. Algunos reportes hablaron de recortes corporativos; entre esas una de las más grandes es Amazon, ligada a una estrategia de reducir burocracia y automatizar tareas repetitivas ya mencionadas. Eso señala algo fuerte al mercado: menos capas, menos equipos y más automatización en procesos internos. Esto importa para las delegaciones en vía de desarrollo, porque esas señales cambian las decisiones de contratación de muchas cadenas globales. Si el modelo empieza a ser “hacer más con menos gente”, se empiezan a perder empleos y el joven que busca su primer empleo empieza a competir en un mercado más frío y exigente, porque hay menos vacantes.

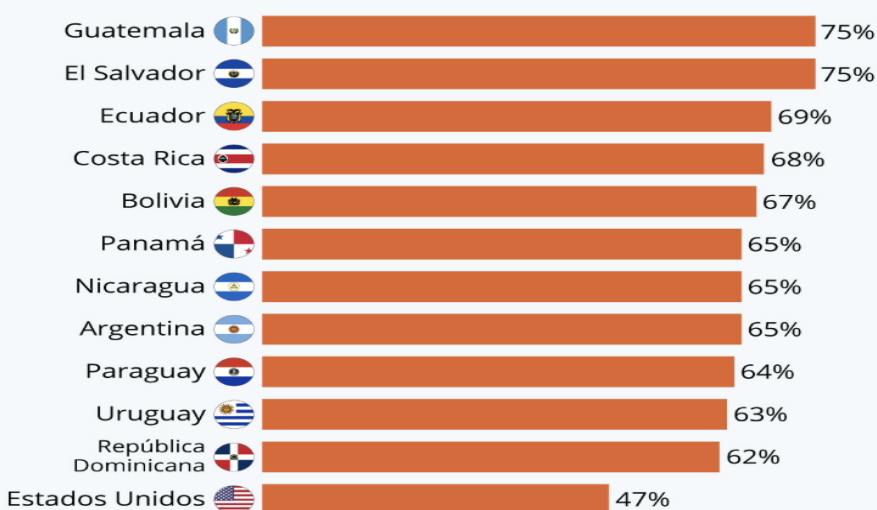
El New York Times confirma esta tendencia en la compañía, indicando que **"Amazon está desplegando una nueva generación de robots y sistemas de IA diseñados no solo para mover paquetes, sino para gestionar flujos de trabajo que antes requerían supervisión humana constante"** (The New York Times, 2025).

En América Latina y el Caribe, la discusión ya está puesta sobre la mesa y los datos lo muestran claro. Según Micco y Soler (BID, 2020), el porcentaje de trabajadores en ocupaciones con alto riesgo de ser reemplazadas por robots es muy alto en varios países: Guatemala y El Salvador aparecen con 75%, Ecuador con 69%, Costa Rica con 68% y Bolivia con 67%. También Panamá, Nicaragua y Argentina marcan 65%, Paraguay 64%, Uruguay 63% y República Dominicana 62%. En comparación, Estados Unidos aparece con 47%. Esto deja ver que en varios países en vía de desarrollo el riesgo es más masivo, y por eso los jóvenes quedan más expuestos, porque muchos están justo en esos trabajos repetitivos y fáciles de automatizar.

Como menciona la BBC, esta realidad plantea un desafío estructural, ya que "la IA no solo está transformando los empleos, sino que amenaza con profundizar la brecha de desigualdad en regiones como América Latina, donde la transición hacia lo digital es desigual" (BBC Mundo, 2025).

El impacto de la automatización en el empleo

Porcentaje de trabajadores en ocupaciones con alto riesgo de ser reemplazados por robots



Países americanos seleccionados
Fuentes: Micco y Soler, BID (2020)



statista

7

Además, algunos estudios formales resumieron un reporte conjunto OIT–Banco Mundial, donde se advierte que una parte de los empleos puede automatizarse por completo y que una parte mayor se verá transformada por herramientas de inteligencia artificial generativa. Esto hace que los jóvenes corran un mayor riesgo, y entre esas, muchas mujeres en segmentos formales. El propio Banco Mundial explica que, aunque la inteligencia artificial puede subir productividad en varios trabajos, la región enfrenta brechas digitales que pueden frenar beneficios y dejar a muchos jóvenes por fuera si no hay adaptación. En simple: si no hay internet, equipos y formación, la IA no aumenta, reemplaza o excluye.

En delegaciones como Filipinas, otro país clave por el tamaño de su industria de servicios, se reportó que el sector reconoce la amenaza y empuja la idea de subir las habilidades hacia roles

de mayor valor. Pero con esos roles de mayor valor se deja atrás a las personas que no logran acceder a una educación superior, como soporte técnico, ciberseguridad, analítica y uso de inteligencia artificial, y por eso se pueden quedar atrapadas en tareas de baja complejidad. Algunos reportes como el de Thomson Reuters Foundation describen el miedo en los call centers frente a la inteligencia artificial, en un contexto donde ya existían problemas de estabilidad, salarios y presión por métricas. Esto es importante porque muestra algo que se repite: incluso antes de que desaparezcan trabajos, la calidad del empleo ya era frágil, y cuando el empleo ya era frágil, la automatización pega más duro y estas personas se ven más afectadas.

El portal Rest of World analiza este fenómeno en el archipiélago, señalando que **"en las Filipinas, la IA está reconfigurando el trabajo en los call centers, obligando a los trabajadores a manejar casos cada vez más complejos mientras las máquinas absorben las tareas más sencillas"** (Rest of World, 2024).

Entonces, ¿cómo se adapta un país en vía de desarrollo con estrategias específicas? Las estrategias no solo tienen que mirar profesiones, porque casi ningún empleo se apaga de un día para otro, pero sí le quitan partes y esas partes son fundamentales. Primero se automatiza lo repetitivo, primero se automatiza lo básico, primero se automatiza lo que se mide fácil. Eso pasa en India con agentes de IA que apuntan a conversaciones rutinarias. Entonces la adaptación empieza por mapear tareas repetitivas típicas del empleo juvenil y decir qué parte se va a ir, qué parte deja gente sin empleo y qué parte se puede fortalecer. Si el trabajo era copiar y pegar, la ruta tiene que llevar a revisar y decidir. Si el trabajo era seguir el guion, la ruta tiene que llevar a resolver casos. Si el trabajo era hacer, la ruta tiene que llevar a supervisar, corregir y mejorar.

Caso de Estudio

A finales del 2025, exactamente en noviembre, se dio a conocer un caso de suma importancia que muestra de forma directa cómo la inteligencia artificial entra en algunos trabajos de volumen donde suele haber muchos jóvenes: los call center. Reuters reportó que Allianz planea recortar entre 1.500 y 1.800 puestos en su división de seguros de viaje durante los próximos 12 a 18 meses, y que estos recortes en su mayoría serían en el call center, en un contexto donde la empresa está tratando de aumentar la implementación de la inteligencia artificial para lograr una automatización mejor y terminar con los procesos manuales. Añadió un dato de suma importancia, clave para la magnitud del evento: alrededor de 14.000 de los 22.600 empleados de la división trabajan manejando llamadas de clientes, reclamaciones por teléfono, exactamente el tipo de tarea que las inteligencias artificiales pueden absorber cuando se estandariza.

Al respecto, el diario **El País** detalla la magnitud de este cambio estructural señalando que la compañía **"planea recortar 320 puestos de trabajo en España de tareas que puede hacer la IA"**, como parte de una estrategia global donde la tecnología permite absorber funciones que anteriormente requerían una gestión humana extensiva (El País, 2025).

Añadió un dato de suma importancia, clave para la magnitud del evento: alrededor de 14.000 de los 22.600 empleados de la división trabajan manejando llamadas de clientes, reclamaciones por teléfono, exactamente el tipo de tarea que las inteligencias artificiales pueden absorber cuando se estandariza.

La publicación subraya que la justificación técnica de la empresa es clara: **"el objetivo de la dirección es automatizar procesos y aprovechar las capacidades de la inteligencia artificial para ganar eficiencia en tareas administrativas y de soporte"** (El País, 2025)



Adaptado de *Allianz planea recortar 320 puestos de trabajo en España de tareas que puede hacer la IA*, por El País, 2025 (<https://elpais.com/economia/2025-12-03/allianz-planea-recortar-320-puestos-de-trabajo-en-espana-de-tareas-que-puede-hacer-la-ia.html>).

La cronología es clara: primero la empresa logra identificar en qué parte de su operación aparece la atención repetitiva y en qué procesos manuales puede reemplazar; luego acelera la opción de la inteligencia artificial para lograr automatizar esos pasos, consultas comunes, de casos, partes de flujo de reclamaciones; después logran ajustar, lo que traduce en una revisión del tamaño de la fuerza laboral y se habla en discusiones internas. Algunos ejemplos de los mismos son las instancias laborales, mientras se plantea el recorte como la respuesta a que la inteligencia artificial ya se puede reemplazar una parte del trabajo. En términos simples, el patrón es automatizar lo repetitivo, reducción de la mayoría del personal del “piso” de atención y concentración del trabajo humano en casos más complejos.

Estos impactos para el debate del empleo juvenil serían de suma importancia, debido a que se tienen que basar en estas empresas para hacer sus intervenciones, debido a que son fuertes. Aunque el caso ocurra en una empresa global, cuando un gran empleador demuestra que puede reducir el call center con inteligencia artificial, ese modelo se vuelve referencia para industrias enteras que podrían adoptar lo mismo. Esto presiona a los países que dependen del empleo juvenil, el BPO y la atención remota, porque el primer empleo típico se reduce o se transforma. El desafío no es que solo pierdan los puestos, sino que también cambia lo de requisitos para ingresar a los mismos: la verificación de los errores en el sistema, la supervisión

de flujos, la automatización. La lección más útil para el debate es concreta: si la transición no se plantea de manera efectiva, el ajuste lo paga el trabajador más reemplazable, que suele ser el joven en el rol de entrada.

Este caso también lo conectamos con alertas ya regionales. Para América Latina y el Caribe, el Banco Mundial estima que entre el 26% y el 38% de los empleos podrían estar expuestos

Puntos Clave del Debate

- ¿Cómo evitar que la automatización aumente el desempleo juvenil en países en desarrollo sin frenar la innovación?
- ¿Quién debe pagar la reconversión laboral de los jóvenes: Estado, empresas o ambos? ¿Cómo se reparte esa responsabilidad?
- ¿Debe priorizarse educación técnica y formación dual sobre educación universitaria tradicional para responder al mercado laboral?
- ¿Qué reglas mínimas deben existir para usar IA en contratación y cómo se pueden auditar sesgos sin afectar la privacidad?
- ¿Es mejor proteger empleos existentes (subsidios, límites a despidos) o acelerar la transición hacia nuevos sectores productivos?
- ¿Las plataformas y el outsourcing digital están creando oportunidades reales o solo precarizando el empleo juvenil? ¿Qué derechos deben garantizarse?
- ¿Cómo reducir la brecha de género en la economía digital para que la automatización no golpee más a las mujeres jóvenes?

Preguntas Orientadoras

- Qué tareas juveniles en tu país son más repetitivas y automatizables hoy?
- ¿Qué “nuevo primer empleo” puede reemplazar al call center básico?
- ¿Qué ruta corta de habilidades permite pasar de rutina a casos complejos?
- ¿Qué incentivos obligan a empresas a reentrenar en vez de recortar?
- ¿Cómo se protege la transición para evitar desempleo e informalidad juvenil?

Referencias

Associated Press. (2025, abril 3). *Rwanda's AI Summit highlights opportunities and risks of automation*. AP News. <https://apnews.com/article/rwanda-ai-summit-7b6a83e5592f78de9c0d38da97f9fbff>

Bensinger, G. (2025, octubre 27). *Amazon targets as many as 30,000 corporate job cuts, sources say*. Reuters. <https://www.reuters.com/business/world-at-work/amazon-targets-many-30000-corporate-job-cuts-sources-say-2025-10-27/>

Casas, J. (2024, julio 31). *AI could eliminate up to 5% of jobs in Latin America, study finds*. Reuters. <https://www.reuters.com/technology/artificial-intelligence/ai-could-eliminate-up-5-jobs-latin-america-study-finds-2024-07-31/>

Ramos, M. (2024, diciembre 3). *Lacking job security, Filipino call centre workers face AI threat*. Context (Thomson Reuters Foundation). <https://www.context.news/ai/lacking-job-security-filipino-call-centre-workers-face-ai-threat>

Vengattil, M., & Kalra, A. (2025, octubre 15). *Meet the AI chatbots replacing India's call-center workers*. Reuters. <https://www.reuters.com/world/india/meet-ai-chatbots-replacing-indias-call-center-workers-2025-10-15/>

World Bank. (2024). *Generative AI and jobs in Latin America and the Caribbean: Is the digital divide a buffer or a bottleneck?* World Bank Publications. <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/generative-ai-and-jobs-in-lac>

Bensing, G. (2025, October 28). *Exclusive: Amazon targets as many as 30,000 corporate job cuts, sources say*. Reuters. <https://www.reuters.com/business/world-at-work/amazon-targets-many-30000-corporate-job-cuts-sources-say-2025-10-27/>

Casas, J. (2024, July 31). *AI could eliminate up to 5% of jobs in Latin America, study finds*. Reuters. <https://www.reuters.com/technology/artificial-intelligence/ai-could-eliminate-up-5-jobs-latin-america-study-finds-2024-07-31/>

Ramos, M. (2024, December 3). *Lacking job security, Filipino call centre workers face AI threat*. Context (Thomson Reuters Foundation). <https://www.context.news/ai/lacking-job-security-filipino-call-centre-workers-face-ai-threat>

Reuters. (2025, November 26). *Allianz to cut up to 1,800 jobs due to AI advances, says source*. Reuters. <https://www.reuters.com/business/world-at-work/allianz-cut-up-1800-jobs-due-ai-advances-says-source-2025-11-26/>

Vengattil, M., & Kalra, A. (2025, October 15). *Meet the AI chatbots replacing India's call-center workers*. Reuters. <https://www.reuters.com/world/india/meet-ai-chatbots-replacing-indias-call-center-workers-2025-10-15/>

World Bank. (2024, July 31). *Generative AI and jobs in Latin America and the Caribbean: Is the digital divide a buffer or bottleneck?* World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/generative-ai-and-jobs-in-lac>

CNN Español. (2025, 13 de febrero). *El reto del empleo juvenil en América Latina*. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2025/02/13/latinoamerica/empleo-juvenil-reto-america-latina-orix/>

El País. (2024, 15 de enero). El FMI alerta de que la inteligencia artificial afectará al 60% de los empleos en las economías avanzadas. El País. <https://elpais.com/economia/2024-01-15/el-fmi-alerta-de-que-la-inteligencia-artificial-afectara-al-60-de-los-empleos-en-las-economias-avanzadas.html>

Infobae. (2025, 3 de julio). La IA podría reemplazar hasta 300 millones de puestos de trabajo: estos serán los empleos más afectados. Infobae. <https://www.infobae.com/tecno/2025/07/03/la-ia-podria-reemplazar-hasta-300-millones-de-puestos-de-trabajo-estos-seran-los-empleos-mas-afectados/>

La Nación. (2026, 8 de enero). Las nueve carreras que pueden desaparecer en los próximos años, según la IA. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/las-nueve-carreras-que-pueden-desaparecer-en-los-proximos-anos-segun-la-ia-nid08012026/>

Tucomex. (2020, 18 de agosto). La Revolución Industrial, semilla para la actual economía mundial. Blog de Tucomex. <https://blog.tucomex.com/la-revolucion-industrial-semilla-para-la-actual-economia-mundial/>

BBC Mundo. (2025). Cómo la IA está cambiando el trabajo en los call centers. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cd1engjgdx1o>

Rest of World. (2024, 7 de mayo). AI is reshaping call center work in the Philippines [La IA está reconfigurando el trabajo en los centros de llamadas en las Filipinas]. <https://restofworld.org/2024/ai-reshaping-call-center-work-philippines/>

Reuters. (2025, 15 de octubre). Meet the AI chatbots replacing India's call center workers [Conozca a los chatbots de IA que reemplazan a los trabajadores de los centros de llamadas de la India]. <https://www.reuters.com/world/india/meet-ai-chatbots-replacing-indias-call-center-workers-2025-10-15/>

The New York Times. (2025, 23 de octubre). Cómo los robots de Amazon están cambiando la naturaleza del trabajo. <https://www.nytimes.com/es/2025/10/23/espanol/negocios/trabajos-amazon-robots.html>

El País. (2025, 3 de diciembre). Allianz planea recortar 320 puestos de trabajo en España de tareas que puede hacer la IA. El País. <https://elpais.com/economia/2025-12-03/allianz-planea-recortar-320-puestos-de-trabajo-en-espana-de-tareas-que-puede-hacer-la-ia.html>

TEMA 2:

EL REQUERIMIENTO DE ESTÁNDARES UNIVERSALES PARA GARANTIZAR EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EL EMPLEO DIGNO EN LA GOBERNANZA GLOBAL DE LA IA

Contexto Histórico

La base histórica de este tema no empieza con la inteligencia artificial, empieza con un concepto del empleo digno en la gobernanza global. En el año 1999, la OIT instaló la Agenda de Trabajo Decente, una de las más importantes para el sistema internacional, defendiendo el trabajo decente como el trabajo productivo con los derechos protegidos de las personas, ingreso adecuado y protección social, apoyado por el diálogo social. Este marco se volvió un piso mínimo, o una obligación, para discutir el crecimiento económico sin precarización, y más tarde se volvió un concepto clave cuando la tecnología empezó a cambiar tareas y mercados laborales. La relevancia de este organismo radica en su capacidad para equilibrar las fuerzas del mercado con la dignidad humana, estableciendo que el progreso tecnológico no puede ser una excusa para el retroceso en los derechos adquiridos.

Sobre la importancia de este mandato, el portal **Global Citizen** destaca que la OIT es esencial porque **"establece las normas internacionales del trabajo para garantizar que el crecimiento económico vaya de la mano de la justicia social, un principio que hoy es más urgente que nunca ante la automatización"** (Global Citizen, 2023).

Con esto mismo se vio una expansión significativa en las plataformas digitales y cadenas globales de valor entre 2000 y 2010. El problema que se fue formando fue que la economía se volvió más global, pero las reglas quedaron fragmentadas. Cuando la inteligencia artificial

empezó a escalar en algunas empresas, los gobiernos también se vieron envueltos en esta problemática y se hizo evidente que no era solo innovación, sino también efectos en derechos. Además, la discriminación empezó a aumentar por falta de transparencia, y el empleo digno no siempre se cumplía. Por eso el primer gran movimiento internacional fue construir principios comunes antes que leyes. Esta fragmentación inicial permitió que surgieran "paraísos regulatorios" donde el uso de algoritmos para la gestión de personal se realizaba sin supervisión, lo que obligó a las instituciones internacionales a buscar un consenso que evitara una carrera hacia el abismo en las condiciones de trabajo.

El punto de quiebre llega en 2019, cuando la OCDE aprueba por primera vez una recomendación sobre inteligencia artificial, exactamente el 22 de mayo de 2019, con sus principios de IA para promover una IA confiable y respetuosa de los derechos humanos y los valores democráticos. Ese mismo año, el grupo G20 empezó a adoptar principios "human-centered" basados en los de la OCDE. Históricamente esto fue clave porque metió el tema en coordinación entre grandes economías. Si las reglas no se parecen, las empresas pueden moverse a jurisdicciones más laxas y eso afecta las condiciones laborales y la competencia.

En paralelo avanzó otra pieza de suma importancia histórica: la estandarización técnica internacional. Al no existir estándares técnicos comunes, es difícil exigir transparencia, seguridad o evaluación de riesgos. Ahí aparecen organismos de suma importancia como ISO/IEC, con el comité JTC 1/SC 42 (Artificial Intelligence), encargado de coordinar estándares globales sobre inteligencia artificial, por ejemplo sobre el ciclo de vida de los datos, la explicabilidad, la controlabilidad, entre otros. También empezaron a aparecer esfuerzos del sector profesional como el IEEE, con iniciativas y series de estandarización para llevar principios a reglas más aplicables. Este proceso de estandarización es lo que permite que la ética deje de ser un concepto abstracto y se convierta en un requisito medible para el software que las empresas utilizan para contratar, evaluar y supervisar trabajadores.

Respecto a este esfuerzo técnico, **Global STD** subraya la función del comité JTC 1/SC 42, indicando que es el "**primer comité internacional de normalización para la inteligencia**

artificial, encargado de proporcionar una orientación completa a los organismos de certificación sobre la gestión de riesgos y la transparencia en los sistemas" (Global STD, 2021).

Después, en 2021, se adopta una base global de ética: la UNESCO aprueba su recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial para los Estados miembros. No es una ley obligatoria con sanciones, pero sí consolidó un lenguaje común sobre dignidad humana, transparencia, supervisión y responsabilidades de las delegaciones, y la importancia de seguir estas normativas para no vulnerar derechos humanos y los ODS.

La fuerza de esta recomendación reside en su enfoque multicultural y global, asegurando que los estándares de la IA no sean definidos únicamente por las potencias tecnológicas, sino que incluyan las necesidades y derechos de las economías en desarrollo.

La UNESCO define claramente esta visión al señalar que su recomendación busca **"garantizar que las tecnologías digitales y la inteligencia artificial contribuyan a la paz, la justicia y la reducción de las desigualdades, protegiendo siempre la dignidad humana contra los sesgos algorítmicos"** (UNESCO, 2021).

Con el boom de la inteligencia artificial generativa, el eje histórico se desplazó a riesgos sistémicos y de seguridad. Exactamente en noviembre de 2023, la cumbre de seguridad de inteligencia artificial en Bletchley Park produjo la Bletchley Declaration, firmada por países o delegaciones que incluyeron a Estados Unidos, China y la Unión Europea, entre otros, para cooperar y entender la importancia de gestionar los riesgos de la IA avanzada. A finales de 2023, en octubre, el G7 lanzó el Hiroshima Process, incluyendo principios y un código de conducta para organizaciones que desarrollan sistemas avanzados. En la misma ola, las Naciones Unidas fortalecieron su discusión institucional con el High-Level Advisory Body on AI, un panel asesor para recomendaciones de gobernanza internacional.

Sobre este compromiso internacional, la **Declaración de Bletchley** advierte sobre la necesidad de vigilancia constante: **"Muchos riesgos derivados de la IA son intrínsecamente internacionales, por lo que es mejor abordarlos mediante la cooperación internacional para garantizar la seguridad en el despliegue de modelos fronterizos"** (Gobierno del Reino Unido, 2023).

Los actores principales que empujaron los estándares universales son históricos y tienen mandatos distintos. Existen organizaciones centrales como la OIT (empleo digno), la ONU (coordinación global y desarrollo), la UNESCO (norma ética global), la OCDE y foros como el G20/G7 (principios y coordinación entre grandes economías). La Unión Europea también marcó el camino con regulación y vinculación de alto impacto. El Consejo de Europa empujó la parte legal ligada a derechos. Y el cuerpo técnico, como ISO/IEC e IEEE, empuja estándares técnicos que permiten convertir principios en prácticas reales. Este ecosistema de actores demuestra que la gobernanza de la IA no es un esfuerzo de un solo país, sino una arquitectura compleja donde lo técnico, lo ético y lo laboral deben converger para evitar crisis de desempleo masivo.

A nivel estatal, el pulso lo marcan potencias regulatorias y tecnológicas como la UE, Estados Unidos, China, Reino Unido y Japón, en general. Y a nivel económico pesan empresas de IA y plataformas globales, porque su adopción masiva fuerza reglas sobre empleo digno, competencia y protección de derechos, y porque lo que ellas implementan se vuelve modelo que otras industrias copian. El desafío actual radica en que el poder de estas empresas suele superar la capacidad de respuesta de los marcos nacionales, lo que convierte a los estándares universales en la única herramienta capaz de garantizar un campo de juego nivelado para los jóvenes trabajadores en todo el mundo.

Situación Actual

A medida que se expanden las tecnologías de inteligencia artificial, se hace necesaria una gobernanza coordinada a nivel mundial para maximizar sus beneficios y gestionar eficazmente los riesgos asociados. Por este motivo, el Secretario General de la ONU ha creado el Órgano Asesor de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial. Este grupo de expertos analiza la situación actual y recomienda estrategias para la gobernanza internacional, con un enfoque integrador y global.

El informe concluyente del Órgano esboza un plan para hacer frente a los riesgos relacionados con la inteligencia artificial y para aprovechar su capacidad de transformación a escala mundial. En este sentido, se insta a la Organización de las Naciones Unidas a sentar las bases de lo que sería la primera arquitectura de gobernanza de la IA que sea globalmente inclusiva y equitativa, fundamentada estrictamente en la cooperación internacional para evitar que el desarrollo tecnológico beneficie solo a unos pocos. Asimismo, el organismo propone siete recomendaciones estratégicas diseñadas para colmar las lagunas de los actuales mecanismos de gobernanza, los cuales a menudo resultan insuficientes ante la velocidad del software. Finalmente, se urge a todos los gobiernos y partes interesadas a colaborar activamente en esta gobernanza para fomentar no solo el desarrollo económico, sino la protección integral de todos los derechos humanos en el entorno digital.

Esta urgencia fue capturada por la Presidenta de la Asamblea General, Annalena Baerbock, quien advirtió en la inauguración del Diálogo Global: **“El futuro siempre ha sido moldeado por la tecnología, pero ahora el ritmo se ha duplicado; quizás incluso triplicado”**, señalando que esta velocidad exige una respuesta política sin precedentes (ONU, 2024).

Los avances más recientes en inteligencia artificial han intensificado el debate sobre la manera en que los gobiernos deberían aprovechar los beneficios de dicha tecnología, así como sobre cómo deberían abordar la necesidad de lidiar con la atenuación de los riesgos éticos y sociales,

al igual que en cualquier otro periodo de anteriores revoluciones tecnológicas a las que se ha enfrentado la sociedad.

Hoy, las sociedades contemporáneas padecen el reto de conseguir llegar a un punto de equilibrio donde la innovación pueda prosperar, así como los límites regulatorios sobre la protección de los derechos fundamentales. “La gobernanza de la IA debe sustentarse en principios basados fundamentalmente en la ética y el respeto de los derechos humanos, pero que ello no determine que sea un freno en la llegada y el desarrollo de la tecnología” (Jórdan, 2025).

Esta visión es totalmente relevante en un contexto de bajo dinamismo económico: América Latina y el Caribe, hasta el primer día en el cual se hizo la declaración, había tenido una tasa de crecimiento promedio de apenas 1,12% interanual en la última década, incluso por debajo de la “década perdida” de los años 80.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) advierte que nos encontramos ante una nueva era de desigualdad: **“Creemos que la IA anuncia una nueva era de creciente desigualdad entre países, tras años de convergencia en los últimos 50 años”**, según señaló Philip Schellekens, economista jefe del PNUD (PNUD, 2024).

En este marco, la IA surge como una herramienta estratégica. Según estudios recientes de CEPAL, una inversión del 1% en IA puede traducirse en un aumento del 0,4% del PIB, con impactos particularmente significativos en la productividad del trabajo calificado.

Las tendencias de inteligencia artificial son muy dispares a nivel mundial y determinan el rumbo de la innovación, la regulación y la repercusión social. Esta disparidad afecta a las respuestas de las distintas regiones de un territorio a la IA que navegan entre la evolución tecnológica y las condiciones morales o regulatorias.

Este trabajo presenta un estudio comparativo entre las tendencias de IA en EE. UU., la UE, y Asia, centrándose en tres dimensiones: IA generativa, comunicación de supervisión ética y aplicaciones industriales. En EE. UU. las tendencias promueven una innovación motivada por el mercado sin prácticamente restricciones en la regulación, la UE aplica un marco prudencial basado en el riesgo que promueva salvaguardas éticas y Asia aplica estrategias de IA motivadas por el estado que equilibran la implementación rápida con la supervisión reguladora. Aunque las tendencias dan respuesta a diferentes modelos económicos y prioridades políticas, su divergencia plantea un reto para la cooperación internacional, para la armonización reguladora y para el desarrollo de normas internacionales de IA.

La inteligencia artificial podría ampliar las brechas entre los países desarrollados y en desarrollo, según un informe de la ONU publicado el martes, que exige medidas políticas para limitar su impacto.

El informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) advierte sobre la posible "gran divergencia" que está surgiendo entre las naciones en términos de desempeño económico, capacidades de las personas y sistemas de gobierno.

"Creemos que la IA anuncia una nueva era de creciente desigualdad entre países, tras años de convergencia en los últimos 50 años", declaró Philip Schellekens, economista jefe de la Oficina Regional de Asia y el Pacífico del PNUD, en una rueda de prensa en Ginebra. El informe del PNUD "La próxima gran divergencia: por qué la IA podría ampliar la desigualdad entre países" afirma que el comercio, la tecnología y el desarrollo han contribuido a cerrar las brechas entre

los Estados en las últimas décadas, generando importantes avances en materia de ingresos, salud y educación.

En una jornada histórica, la Organización de las Naciones Unidas inauguró el Diálogo Global sobre la Gobernanza de la Inteligencia Artificial, un espacio multilateral que busca establecer principios comunes para el desarrollo y uso responsable de esta tecnología disruptiva.

La Presidenta de la Asamblea General, Annalena Baerbock, abrió la reunión con un llamado urgente:

Como afirmó Baerbock (2024), **"El futuro siempre ha sido moldeado por la tecnología, pero ahora el ritmo se ha duplicado; quizás incluso triplicado"**

En su intervención, Baerbock destacó tanto el potencial como los riesgos de la IA: desde detectar enfermedades en segundos hasta reproducir sesgos invisibles que niegan oportunidades laborales. También alertó sobre el impacto de los deepfakes, señalando que "el 99% de las personas objetivo en la pornografía de ultrafalsos son mujeres."



Las Naciones Unidas han propuesto un marco de gobernanza global para la inteligencia artificial, que incluye la creación de dos nuevos organismos: un panel científico independiente y un foro global. Estos presentarán informes anuales y organizarán diálogos a partir de Ginebra (2026) y Nueva York (2027). La iniciativa busca garantizar un desarrollo inclusivo y responsable de la IA, alineado con el derecho internacional y los procesos de paz. El secretario general de la ONU, António Guterres, destacó el potencial humanitario de la IA y sus riesgos si no se regula. Aunque algunos critican la lentitud burocrática, expertos consideran que es el enfoque global más inclusivo para la gobernanza de la IA.

Caso de Estudio

Entre 2020 y 2023 se dio a conocer un caso que generó especial preocupación en delegaciones tales como la delegación de Estados Unidos, pues evidencia de manera directa cómo una herramienta de automatización e inteligencia artificial puede afectar el acceso al empleo digno cuando no existen estándares claros y universales para su uso en procesos de contratación. De acuerdo con lo señalado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC), la empresa iTutorGroup habría implementado un sistema de selección con resultados discriminatorios: el software rechazaba automáticamente a postulantes por su edad, vulnerando el derecho a un trabajo digno y a la igualdad de oportunidades.

La EEOC sostuvo que el sistema fue configurado para excluir, desde la etapa inicial del reclutamiento, a mujeres mayores de 55 años y a hombres mayores de 60 años. En consecuencia, no se trató de una decisión humana individual en cada caso, sino de un filtro automatizado que operaba de forma sistemática, cerrando el acceso al proceso de selección antes incluso de que los candidatos fueran evaluados por una persona.

El caso avanzó el 5 de mayo de 2022, cuando la EEOC hizo un anuncio de una demanda contra iTutorGroup por presunta violación de la Age Discrimination in Employment Act. La EEOC argumentó que el uso del filtro automático, ligado a la automatización, provocó discriminación por edad en solicitudes de empleo. A lo largo del proceso, el punto central fue que el daño se producía de manera silenciosa y de forma masiva, porque el sistema podía descartar a los candidatos sin entrevista ni evaluación individual, a partir de una regla automática incorporada en el software.

La resolución se vino a dar exactamente en 2023. Se reportó que iTutorGroup acordó pagar \$365,000 para cerrar el caso y compensar a más de 200 solicitantes que se vieron vulnerados por este sistema, ya que según las autoridades fueron rechazados por criterios de edad

aplicados automáticamente, aunque la empresa negó haber actuado mal. La EEOC también informó públicamente el acuerdo, confirmó el pago y señaló la práctica de rechazo automático por edad como el núcleo del conflicto. Este caso evidencia una vulneración que puede afectar el cumplimiento de algunos ODS y derechos humanos de las personas, al dejarlas sin acceso justo a oportunidades laborales, y también puede tener impacto psicológico y mental en quienes son excluidos sin siquiera un proceso transparente.

Puntos Clave del Debate

- ¿Hasta qué punto debería permitirse que la IA tome decisiones sobre contratación, evaluación y despidos sin intervención humana real?
- ¿Cómo se evita el “race to the bottom” entre países que atraen inversión bajando controles y derechos laborales?
- ¿Los estándares globales deben ser obligatorios y vinculantes o solo guías voluntarias de “ética” tecnológica?
- ¿Qué nivel de transparencia es razonable exigir a empresas sin revelar secretos comerciales ni vulnerar privacidad?
- ¿Las auditorías de sesgo deben ser internas, externas o estatales, y con qué frecuencia?
- ¿Debe existir un derecho universal a explicación y apelación cuando un algoritmo rechaza o despide a alguien?
- ¿Es posible un estándar global interoperable o cada región debe tener su propio marco regulatorio?

Preguntas Orientadoras

- ¿Qué significa “estándar universal” en IA: principios, tratados, o requisitos técnicos obligatorios?
- ¿Qué mínimo global debe exigirse para IA en decisiones laborales (contratación, despidos, ranking)?
- ¿Cómo equilibrar innovación y productividad con empleo digno y protección social?
- ¿Quién responde por daños de IA: Estado, empresa usuaria, proveedor del sistema, o todos?
- ¿Qué mecanismos globales de auditoría y verificación se pueden aplicar sin frenar a países pobres?
- ¿Cómo garantizar que la IA no aumente informalidad y precarización en sectores de servicios y plataformas?
- ¿Qué rol deben tener OIT, ONU, UNESCO, OCDE e ISO para convertir principios en normas aplicables?

Referencias

Council of Europe. (2024). Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and human rights, democracy and the rule of law (CETS No. 225). <https://rm.coe.int/1680afae3c> Consejo de Europa

Council of Europe. (2024). The Framework Convention on Artificial Intelligence. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/the-framework-convention-on-artificial-intelligence> Portal

Council of the European Union. (2024, October 14). Platform workers: Council adopts new rules to improve their working conditions. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/10/14/platform-workers-council-adopts-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> Consejo Europeo

European Parliament & Council of the European Union. (2024). Directive (EU) 2024/2831 ... on improving working conditions in platform work. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024L2831> EUR-Lex

European Parliament & Council of the European Union. (2024). Regulation (EU) 2024/1689 ... (Artificial Intelligence Act). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng> EUR-Lex

Institute of Electrical and Electronics Engineers. (2018). Ethical considerations in the design of autonomous and intelligent systems. IEEE. <https://standards.ieee.org/wp-content/uploads/import/documents/other/ethical-considerations-ai-as-29mar2018.pdf> IEEE Standards Association

International Labour Organization. (1999). Decent work (Report of the Director-General, 87th Session, International Labour Conference). [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf) International Labour Organization

NYC Department of Consumer and Worker Protection. (n.d.). Automated Employment Decision Tools (AEDT). <https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page> Gobierno de Nueva York

OECD. (2019). Recommendation of the Council on Artificial Intelligence (OECD/LEGAL/0449). <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449> legalinstruments.oecd.org

UNESCO. (2021, November 24). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. <https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics> en.unesco.org

United Nations General Assembly. (2005). 2005 World Summit Outcome (A/RES/60/1). https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_60_1.pdf Naciones Unidas

United Nations General Assembly. (2024). Seizing the opportunities of safe, secure and trustworthy artificial intelligence systems for sustainable development (A/RES/78/265). <https://docs.un.org/en/A/res/78/265> Documentos de la ONU

United Nations. (s. f.). Inteligencia artificial (IA) | Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/global-issues/artificial-intelligence?>

Gobernanza de la IA: CEPAL plantea equilibrio entre innovación y regulación en México Digital Summit 2025. (s. f.). Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/notas/gobernanza-la-ia-cepal-plantea-equilibrio-innovacion-regulacion-mexico-digital-summit-2025?>

Kulothungan, V., & Gupta, D. (2025, 1 abril). Towards Adaptive AI Governance: Comparative Insights from the U.S., EU, and Asia. arXiv.org. <https://arxiv.org/abs/2504.00652?>

wgi.world & wgi.world. (2025, 22 julio). Leveraging AI for Transparent and Accountable Governance: Opportunities and Challenges. World Geostrategic Insights. <https://www.wgi.world/leveraging-ai-for-transparent-and-accountable-governance-opportunities-and-challenges/?>

La ONU lanza Diálogo Global sobre Gobernanza de la Inteligencia Artificial: ética, equidad y sostenibilidad en el centro del debate. (s. f.). Colombia. <https://colombia.un.org/es/302421-la-onu-lanza-di%C3%A1logo-global-sobre-gobernanza-de-la-inteligencia-artificial-%C3%A9tica-equidad-y?>

ia-on. (2025, 3 octubre). Así es como la ONU propone liderar la regulación global de la IA | IA-ON. IA-ON. <https://www.ia-on.es/actualidad/asi-es-como-la-onu-propone-liderar-la-regulacion-global-de-la-ia/?>

Global Citizen. (2023, 27 de abril). Why we need the International Labour Organization (ILO) now more than ever [Por qué necesitamos a la OIT ahora más que nunca]. <https://www.globalcitizen.org/es/content/why-we-need-international-labour-org/>

Global STD. (2021, 10 de diciembre). Primer comité internacional de normalización para IA. <https://www.globalstd.com/blog/primer-comite-internacional-de-normalizacion-para-ia/>

Gobierno del Reino Unido. (2023, 1 de noviembre). The Bletchley Declaration by Countries Attending the AI Safety Summit, 1-2 November 2023 [La Declaración de Bletchley]. <https://www.gov.uk/government/publications/ai-safety-summit-2023-the-bletchley-declaration.es-419>

UNESCO. (2021). Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial. <https://www.unesco.org/es/articles/recomendacion-sobre-la-etica-de-la-inteligencia-artificial>

RECOMENDACIONES FINALES

Por último, vemos pertinente hacerles unas recomendaciones finales para desarrollar un buen debate y representar correctamente su delegación.

- ❖ Hacer uso de todos los recursos de las salas: se pueden emplear elementos como el proyector, videos, Power Point, imagen con estadísticas etc.
- ❖ Tener intervenciones completas: se pueden planificar con anterioridad, deben tener un buen tono de voz. Se pueden incluir datos, estadísticas e imágenes que puedan generar movimiento del debate. Las intervenciones deben respaldar la posición de su delegación.
- ❖ Tener un buen portafolio: es un factor fundamental para el desarrollo del debate, pues mientras más información tengan, más intervenciones podrán hacer.
- ❖ No tener miedo: participar activamente mostrando seguridad ante lo que saben.
- ❖ Hacer buen uso del lenguaje parlamentario y las mociones: resulta indispensable mantener la diplomacia durante los debates y espacios del modelo.
- ❖ Está prohibido el plagio: es de vital importancia que citen las fuentes que utilizaron para lograr intervenciones de alta calidad y con una base argumentativa sólida.