CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

PRINCIPIOS Y ORIENTACIÓN PARA EL USO ÉTICO Y RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Una propuesta para las empresas chilenas

SNA · CNC Cámara Nacional Comercio Servicios Turismo · SONAMI · SOFOFA · cchc · banca

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

PRINCIPIOS Y ORIENTACIÓN PARA EL USO ÉTICO Y RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Noviembre de 2026



INTRODUCCIÓN

LA TECNOLOGÍA CAMBIA LAS HERRAMIENTAS CON QUE LA EMPRESA CUMPLE SU FUNCIÓN, PERO NO CAMBIA EL FIN QUE LA JUSTIFICA: SERVIR A LA PERSONA, APORTAR AL DESARROLLO HUMANO Y CONTRIBUIR AL BIEN COMÚN.

La inteligencia artificial abre oportunidades relevantes para la productividad, la innovación y la calidad de las decisiones. Al mismo tiempo, impone una especial responsabilidad a la sociedad y a las empresas porque encierra el riesgo de ampliar desigualdades, afectar la privacidad, la autonomía y la confianza. Su adopción exige, por tanto, una orientación ética que acompañe las decisiones empresariales desde el inicio y se actualice con la evolución de la tecnología y de la regulación.

Este documento extiende a la inteligencia artificial los principios del Marco Ético del Empresariado Chileno y los traduce en criterios de acción. Se organiza en tres componentes complementarios:

1. **Principios y orientaciones.** Definen el propósito, los límites y las responsabilidades que proponemos para guiar el uso empresarial de la IA.

2. **Modelo de madurez ética.** Una propuesta que permite medir qué tan cerca está una empresa del ideal ético propuesto en este documento en relación al uso de la IA e identificar prioridades de mejora.

3. **Reflexión compartida sobre la transformación que significa la IA.** Una invitación a seguir examinando conjuntamente la evidencia, anticipar sus efectos y orientar las decisiones empresariales hacia el desarrollo humano, el bien común y el éxito de la empresa.



PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES

Los principios éticos iluminan las circunstancias históricas y sociales, porque orientan hacia el bien en el tiempo. La irrupción de la inteligencia artificial exige renovar el compromiso de las empresas de Chile con la dignidad y el desarrollo humano, la libertad, la justicia, la confianza, la responsabilidad y el bien común.

Esta orientación se articula en torno a tres preguntas:

¿Qué debe permanecer? La persona siempre al centro de la actividad económica, la responsabilidad humana y el sentido del trabajo.

¿Cómo debemos actuar? Cuidando el desarrollo humano y la libertad, con seguridad, equidad, transparencia, respeto por la privacidad, la propiedad intelectual y el medioambiente.

¿Cómo debemos gobernar esta transformación tecnológica? Con responsabilidades definidas, evaluación continua, diálogo y rendición de cuentas.

1

La persona y el desarrollo humano en el centro

La inteligencia artificial debe estar al servicio del desarrollo integral del ser humano. Su incorporación debe ampliar las capacidades de las personas y apoyar su discernimiento, sin sustituir su libertad, creatividad, responsabilidad moral ni remplazar relaciones esencialmente humanas.

La conducción de la empresa es una tarea humana e indelegable. El directorio y la alta dirección responden por los sistemas que deciden utilizar y deben comprender sus propósitos, riesgos y límites. A mayor autonomía o impacto del sistema, mayor debe ser la supervisión humana.

Las decisiones que afecten significativamente a una persona deben procurar contar con revisión humana efectiva. Quien revisa debe propender a tener información, competencia y autoridad real para cuestionar o corregir, si fuera necesario, el resultado al que llega una máquina. La persona afectada debe poder recibir una explicación comprensible, solicitar revisión y, cuando corresponda, obtener reparación.

2

Libertad, autonomía y protección de vínculos humanos

La empresa no debe utilizar la IA para explotar vulnerabilidades emocionales o cognitivas, inducir conductas de manera encubierta, ni diseñar relaciones que confundan deliberadamente a una máquina con una persona.

Las empresas debieran procurar tener un especial cuidado respecto de niños, jóvenes y otros grupos vulnerables. Diseñar o comercializar productos y servicios requiere considerar sus posibles efectos sobre la autonomía, la vida emocional y las relaciones con otros, y advertir de eventuales riesgos relacionados con dependencia o uso compulsivo.

3

El trabajo humano y las capacidades para el futuro

La IA puede aumentar la capacidad de los colaboradores, pero también transformar o desplazar funciones. La empresa debe propender a anticipar estos efectos, dialogar con quienes realizan el trabajo y acompañar los cambios con capacitación y reconversión, de acuerdo con su realidad y posibilidades.

La formación no puede limitarse al manejo técnico de herramientas. Debe fortalecer el discernimiento propio, la ética, la creatividad, la colaboración, la comunicación y la capacidad de aprender. Son estas capacidades las que permiten utilizar la tecnología con propósito y crear valor que antes no existía.

La autoría, el criterio profesional y la responsabilidad de cada colaborador deben reconocerse en el resultado final de una labor o producto, aun cuando la IA haya participado en su elaboración.

4

Privacidad, datos y seguridad

La privacidad es una extensión de la intimidad de la persona. El uso de datos para entrenar u operar sistemas de IA debe respetar la finalidad para la cual esos datos fueron autorizados, aplicar medidas de seguridad proporcionales y reducir la recolección de información personal a lo estrictamente necesario y aprobado por cada cliente y usuario.

Es importante extremar el cuidado con datos sensibles, información de trabajadores y datos de menores de edad u otros grupos vulnerables. También debe impedirse que información propia, de clientes o de terceros quede expuesta al utilizar herramientas públicas o proveedores externos.

Antes de implementar cualquier sistema manejado con IA, corresponde evaluar sus impactos en privacidad, ciberseguridad y derechos individuales, definir medidas de mitigación y establecer protocolos de respuesta ante incidentes.

5

Equidad y no discriminación

Considerando el innegable surgimiento de nuevas oportunidades para muchas personas, hay que procurar que ningún sistema de IA perpetúe o amplifique desigualdades. Los sistemas que clasifican, recomiendan o deciden sobre personas pueden reproducir sesgos presentes en los datos, el diseño o el contexto de uso, aun cuando no exista intención de discriminar.

La empresa debe revisar periódicamente los sistemas de mayor impacto, utilizando datos pertinentes y equipos con capacidades diversas o entrenados para respetar diversidades. La revisión debe considerar resultados diferenciados por grupos, errores previsibles y condiciones reales de uso. Cuando se detecten efectos injustos, corresponde corregir, suspender o retirar el sistema.

EL USO DE DATOS, OBRAS LITERARIAS, MUSICALES Y DE CUALQUIER TIPO, ADEMÁS DE MARCAS, PATENTES Y SECRETOS COMERCIALES, DEBE RESPETAR LA LEGISLACIÓN Y DERECHOS DE AUTOR CORRESPONDIENTES A LA HORA DE SER UTILIZADOS PARA ALIMENTAR A LA IA.

6

Transparencia, veracidad y propiedad intelectual

La confianza exige que la empresa informe de manera clara cuándo una persona interactúa con un sistema automatizado, cuándo una decisión relevante ha sido apoyada por la IA y cuáles son las limitaciones del sistema empleado. Los contenidos sintéticos deben identificarse cuando su origen pueda inducir a error o afectar derechos.

La responsabilidad por la comunicación final entre clientes o usuarios y máquinas siempre permanece en la empresa. La organización debe hacer lo posible para verificar los resultados obtenidos por los sistemas antes de utilizarlos, especialmente en materias de alto impacto, y no atribuir a la IA certeza, neutralidad o capacidad de juicio que no posee.

El uso de datos, obras literarias, musicales y de cualquier tipo, además de marcas, patentes y secretos comerciales, debe respetar la legislación y derechos de autor correspondientes a la hora de ser utilizados para alimentar a la IA. Este estándar debe exigirse también a proveedores, mediante diligencia previa, condiciones contractuales y mecanismos de trazabilidad razonables.

7

Medioambiente y uso responsable de recursos

Los sistemas de IA dependen de infraestructura física y utilizan energía, materiales y, especialmente, agua. La empresa debe considerar estos impactos al seleccionar soluciones, dimensionar su uso y contratar proveedores, evitando aplicaciones innecesarias o desproporcionadas respecto del valor que generan.

Se recomienda incorporar indicadores ambientales y favorecer soluciones eficientes, trazables y coherentes con los compromisos ambientales de la organización.

8

Gobernanza, evaluación y responsabilidad en el tiempo

La responsabilidad por las consecuencias de la participación de la IA en un proceso o actividad siempre es humana. Su gobernanza debe incluir la participación de las áreas usuarias y de aquellas con capacidades jurídicas, tecnológicas, de personas, riesgo y ética. También debe considerar canales para comunicar inquietudes sin temor a represalias.

Cada empresa debe definir responsables, clasificar los usos según su nivel de riesgo, mantener un registro de los sistemas relevantes y establecer instancias de aprobación, supervisión, auditoría y respuesta ante incidentes. Asimismo, se deben revisar periódicamente las políticas y sistemas de IA, atendiendo a la evidencia, a la experiencia de los afectados y a la evolución de la regulación.

Mediante orientaciones generales, la CPC y sus seis Ramas pueden contribuir al aprendizaje compartido y al diálogo con trabajadores, academia, sociedad civil y autoridades, con el fin de monitorear el rápido avance de la tecnología, teniendo siempre una mirada ética preventiva que se adelante a la regulación.



Criterio de acción:

No basta con preguntar si un sistema funciona, es eficiente o cumple la ley. También debemos preguntar qué capacidades humanas fortalece o debilita, a quién beneficia, qué riesgos distribuye y qué tipo de organización y sociedad contribuye a construir.



MODELO DE MADUREZ ÉTICA FRENTE A LA IA

Para llevar estos principios a la práctica, se propone un modelo que permita a cada empresa reconocer su nivel de madurez ética en torno a la IA, identificar brechas y orientar acciones concretas hacia un uso cada vez más ético y responsable de ella.

Qué mide y qué no mide

Este modelo no mide cuánta IA utiliza una empresa ni su sofisticación tecnológica. Mide la distancia entre los principios éticos propuestos en esta guía y las prácticas reales de una organización. Una empresa puede tener alta adopción tecnológica y baja madurez ética; son dimensiones distintas. La invitación es a acompañar la evolución de la IA con una madurez ética igualmente creciente.

LAS EMPRESAS POSEEN ESPECIAL CAPACIDAD PARA ANTICIPAR CAMBIOS, INNOVAR Y CONVERTIR DESAFÍOS COMPLEJOS EN NUEVAS POSIBILIDADES. CUENTAN CON EXPERIENCIA, TALENTO E INTELIGENCIA HUMANA PARA DETENERSE HOY A OBSERVAR ESTA TRANSFORMACIÓN Y PREGUNTARSE NO SOLO QUÉ PUEDE HACER LA TECNOLOGÍA, SINO QUÉ SOCIEDAD QUEREMOS CONSTRUIR CON ELLA. DETENERSE A PENSAR NO SIGNIFICA RETRASAR LA INNOVACIÓN: SIGNIFICA CONDUCIRLA CON PROPÓSITO.

Cinco niveles de madurez

- **Nivel 1. Ausente.** La dimensión no ha sido reconocida ni cuenta con prácticas.
- **Nivel 2. Emergente.** Existe conversación inicial, pero no hay responsables ni mecanismos formales.
- **Nivel 3. Declarado.** Hay una política o compromiso escrito, con aplicación todavía parcial o inconsistente.
- **Nivel 4. Practicado.** Existen mecanismos activos, responsables y evidencia de aplicación.
- **Nivel 5. Ejemplar.** La práctica está institucionalizada, se mide, se revisa y genera aprendizaje compartido.

El nivel Ejemplar expresa el ideal ético y organizacional propuesto para cada dimensión. El objetivo no es alcanzar una calificación general, sino reconocer con claridad dónde se encuentra cada empresa y cuál es su próximo paso posible.

El ideal y los niveles de cada dimensión

Cada dimensión se evalúa por separado, porque una empresa puede encontrarse en niveles distintos según el principio observado.

1. Responsabilidad del directorio, dirección y supervisión humana

El ideal: El directorio o la alta dirección conocen y supervisan los usos relevantes de IA. Las decisiones de alto impacto cuentan con revisión humana efectiva y con mecanismos de explicación, impugnación y reparación.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	El directorio o la alta dirección no han abordado los usos ni los riesgos de la IA.
2. Emergente	El tema se menciona, pero no existe un responsable ni criterios de supervisión definidos.
3. Declarado	Existe una política de supervisión humana, pero su aplicación es parcial o inconsistente.
4. Practicado	Los usos de mayor riesgo se revisan, existen responsables y las decisiones sensibles cuentan con supervisión humana efectiva.
5. Ejemplar	La supervisión está institucionalizada; se informa periódicamente al directorio, se registran decisiones y existen mecanismos de explicación, impugnación y reparación.

2. Trabajo y desarrollo humano

El ideal: La empresa evalúa los efectos de la IA en las funciones y el empleo; dialoga con sus colaboradores, invierte en capacitación y reconversión, y protege el criterio, la autoría y las capacidades humanas.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	No existe reflexión sobre los efectos de la IA en el trabajo ni en las capacidades de las personas.
2. Emergente	Se reconoce que habrá cambios, pero todavía no existen acciones ni responsables.
3. Declarado	Existe un compromiso de capacitación o reconversión, pero se aplica de manera limitada.
4. Practicado	Hay programas activos de formación y reconversión para las funciones afectadas, con participación de los equipos.
5. Ejemplar	La empresa anticipa los impactos, mide el desarrollo de capacidades y acompaña transiciones justas, protegiendo el criterio, la autoría y la empleabilidad de las personas.

3. Privacidad, datos y seguridad

El ideal: La empresa cuenta con reglas específicas para el uso de datos en IA, evalúa previamente los sistemas de mayor riesgo y protege de manera reforzada los datos sensibles y de grupos vulnerables.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	No existen criterios específicos para el uso de datos y la seguridad en sistemas de IA.
2. Emergente	Se reconocen los riesgos, pero no se han establecido medidas concretas.
3. Declarado	Existe una política de privacidad y seguridad, pero no cubre de manera suficiente los usos de IA.
4. Practicado	Se realizan evaluaciones previas y se aplican controles en los sistemas de mayor riesgo.
5. Ejemplar	Las evaluaciones son periódicas y sistemáticas; existen protocolos de incidentes y protección reforzada para datos sensibles, trabajadores, niños y otros grupos vulnerables.

4. Equidad y no discriminación

El ideal: Los sistemas de mayor impacto se evalúan periódicamente para detectar sesgos o resultados injustos, y los hallazgos producen correcciones verificables.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	Nunca se han evaluado los sistemas de IA por sesgos o efectos discriminatorios.
2. Emergente	La empresa reconoce el riesgo, pero aún no realiza evaluaciones.
3. Declarado	Existe el compromiso de evaluar, sin una metodología, responsables o frecuencia definidos.
4. Practicado	Los sistemas de mayor impacto se revisan con una metodología definida y se corrigen los problemas detectados.
5. Ejemplar	La evaluación es periódica, considera resultados diferenciados y diversidad de contextos, y sus hallazgos generan mejoras verificables y aprendizaje institucional.

5. Transparencia y propiedad intelectual

El ideal: La empresa informa los usos relevantes de IA, identifica contenidos sintéticos cuando corresponde y verifica derechos de autor, licencias, fuentes y condiciones de sus proveedores.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	No existen prácticas de transparencia ni criterios de propiedad intelectual para el uso de IA.
2. Emergente	Se reconoce la necesidad de informar y proteger derechos, pero no hay medidas concretas.
3. Declarado	Existe una política, pero se aplica de forma parcial o inconsistente.
4. Practicado	Las personas son informadas cuando corresponde; se verifican contenidos, licencias y condiciones de uso.
5. Ejemplar	Existen criterios institucionalizados de transparencia, trazabilidad y autoría, además de exigencias contractuales verificables para los proveedores de IA.

6. Medioambiente

El ideal: La empresa considera el uso de agua, energía, infraestructura y materiales al decidir la adopción, escala y contratación de sistemas de IA.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	No se consideran los impactos ambientales asociados al uso de IA.
2. Emergente	Se reconoce que existen impactos, pero no se recopila información ni se toman medidas.
3. Declarado	Existe un compromiso general de uso responsable, sin indicadores ni criterios específicos.
4. Practicado	Los impactos ambientales relevantes se consideran al seleccionar y dimensionar soluciones o proveedores.
5. Ejemplar	La empresa mide los impactos materiales, fija criterios de eficiencia y trazabilidad, y utiliza los resultados para orientar decisiones de inversión y contratación.

7. Gobernanza y aprendizaje

El ideal: La organización cuenta con responsables, inventario de sistemas, clasificación de riesgos, controles, canales de alerta, revisión periódica y aprendizaje compartido.

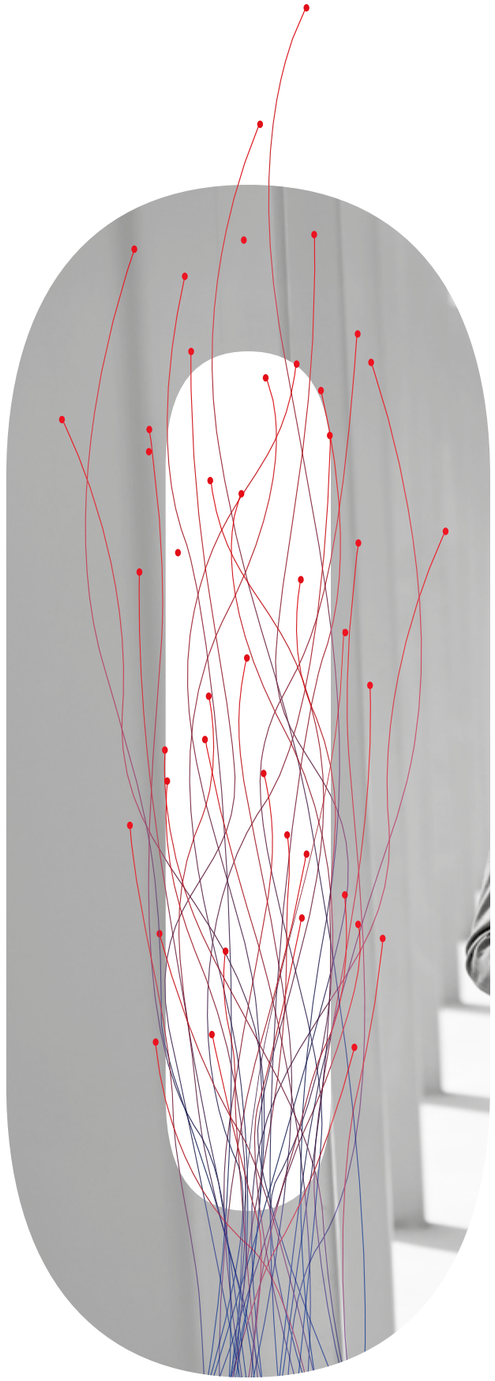
Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	Nadie en la organización es responsable de la gobernanza ética de la IA.
2. Emergente	Se ha conversado la necesidad de gobernanza, pero no se han definido responsables ni procesos.
3. Declarado	Existe un responsable o una instancia nominal, sin funcionamiento regular ni registro completo de sistemas.
4. Practicado	Hay responsables activos, inventario, clasificación de riesgos, controles y revisión periódica de los principales sistemas.
5. Ejemplar	La gobernanza está institucionalizada; integra distintas áreas, escucha a las personas afectadas, aprende de incidentes y comparte aprendizajes dentro de la empresa y con su sector.

8. Capacidades humanas y valor creado

El ideal: La empresa mide no solo costos u horas reducidas, sino también aprendizaje, calidad de decisiones, innovación, nuevas capacidades humanas desarrolladas y valor para las personas y la sociedad.

Nivel	Cómo se ve
1. Ausente	El impacto de la IA se mide únicamente mediante adopción, ahorro o reducción de costos.
2. Emergente	Se reconoce la importancia de medir capacidades y valor creado, pero no existen indicadores.
3. Declarado	Se han definido indicadores adicionales, aunque todavía no influyen de manera consistente en las decisiones.
4. Practicado	La empresa mide tiempo liberado, capacidades, calidad del trabajo e innovación, y utiliza los resultados para orientar algunas inversiones.
5. Ejemplar	Las métricas de capacidades y valor creado están integradas en presupuestos, incentivos, capacitación, reconversión y diseño del trabajo, y se revisan junto con los impactos sobre las personas y la sociedad.







REFLEXIÓN COMPARTIDA PARA ORIENTAR LA TRANSFORMACIÓN

Una invitación a que cada gremio o empresa constituya una mesa de reflexión permanente sobre el rol y el avance de la IA en la organización.

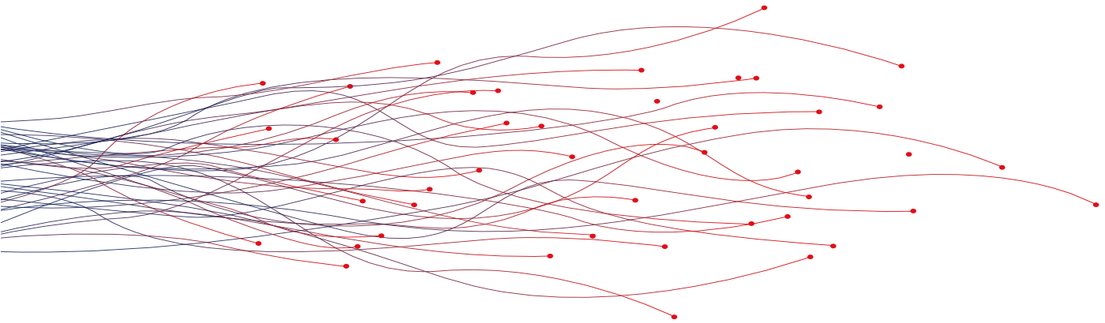
PREGUNTAS RECTORAS SUGERIDAS:

¿Qué capacidades humanas y organizacionales queremos potenciar con el uso de la IA?

¿Cómo medimos el valor que aporta la IA más allá de los indicadores financieros tradicionales?

¿Queremos invertir en investigar y medir cómo la IA complementa a las personas y genera nuevas capacidades para las organizaciones del Siglo XXI?

¿Estamos dispuestos a promover la regulación de la IA con un espíritu local para generar una sociedad más humana y más justa sin dejarnos llevar por el determinismo tecnológico?



Las empresas poseen especial capacidad para anticipar cambios, innovar y convertir desafíos complejos en nuevas posibilidades. Cuentan con experiencia, talento e inteligencia humana para detenerse hoy a observar esta transformación y preguntarse no solo qué puede hacer la tecnología, sino qué sociedad queremos construir con ella. Detenerse a pensar no significa retrasar la innovación: significa conducirla con propósito. Las decisiones que adoptemos hoy sobre qué automatizar, qué capacidades humanas fortalecer, cómo distribuir los beneficios y qué resultados medir, contribuirán a definir el futuro del trabajo, de las empresas y de las generaciones que vienen.

La CPC y sus seis Ramas invitan a todos los gremios empresariales, directorios, gerentes y líderes empresariales a generar instancias sectoriales y transversales de reflexión para mirar juntos los datos y la evidencia disponible, compartir experiencias y comprender la velocidad y profundidad de los cambios. Este diálogo podrá ampliarse a trabajadores, academia, sociedad civil y autoridades, para anticipar transiciones laborales, potenciar el desarrollo humano, establecer resguardos y contribuir a una regulación preventiva cuando sea necesaria.

La reflexión es especialmente importante ante la posibilidad de que la IA transforme la economía en un plazo breve y produzca, al mismo tiempo, nuevas oportunidades y desplazamientos laborales. A ello se suman riesgos ya reconocidos por quienes desarrollan estas tecnologías: información errónea, sesgos, afectación de la privacidad, manipulación y usos maliciosos.

Si bien la orientación que se da a la IA se decide dentro de cada empresa, analizar la evidencia en conjunto permitirá al mundo empresarial construir una posición compartida, fundada en sus valores, que resguarde la dignidad y autonomía de las personas, la libertad de la actividad económica y el bien común.

Una propuesta para priorizar oportunidades

Las métricas orientan decisiones. Si el éxito de la IA se mide solo por horas de trabajo ahorradas o reducción de costos, la organización tenderá a privilegiar la sustitución y el aumento de carga. Esas métricas son necesarias, pero insuficientes.

La adopción de herramientas, las horas liberadas y los costos reducidos son datos útiles, pero no muestran por sí solos el valor que la IA puede crear ni sus efectos sobre las personas. En el debate internacional cobra fuerza una pregunta decisiva para las empresas: **¿utilizarán la IA principalmente para sustituir tareas y reducir costos o la aprovecharán para desarrollar nuevas capacidades humanas, mejorar productos y servicios y abrir oportunidades de creación de valor?** La respuesta no está determinada por la tecnología; depende de las decisiones que adopten hoy quienes conducen las empresas y de aquello que decidan medir.

La diferencia entre hacer más rápido lo mismo y desarrollar una capacidad humana que antes no existía importa tanto para el negocio como para las personas. Por eso, puede ser relevante invertir parte del tiempo y los recursos liberados en formación, reconversión, innovación, mejor atención y vínculos de confianza. También pueden abrir más espacio para la vida personal y familiar. La forma de hacerlo dependerá de la realidad de cada sector y empresa. Lo esencial es hacer visible la decisión y evaluar sus efectos.

Criterios para orientar la reflexión

- **Examinar la evidencia y sus límites.** ¿Qué cambios se observan en cada sector, qué sabemos con certeza y qué escenarios debemos anticipar?
- **Observar tareas y capacidades.** ¿Qué actividades se transforman, qué pueden hacer ahora las personas y qué formación o acompañamiento necesitan?
- **Medir el valor creado.** Junto con costos y tiempo, ¿cómo observar mejoras en el aprendizaje, autonomía, calidad de las decisiones, innovación y experiencia de clientes?
- **Traducir lo aprendido en decisiones.** ¿Cómo deben influir estos resultados en presupuestos, incentivos, diseño del trabajo, supervisión humana y resguardos?
- **Compartir orientaciones.** ¿Qué experiencias pueden ponerse en común entre gremios y empresas, y qué aportes corresponde hacer al debate público?

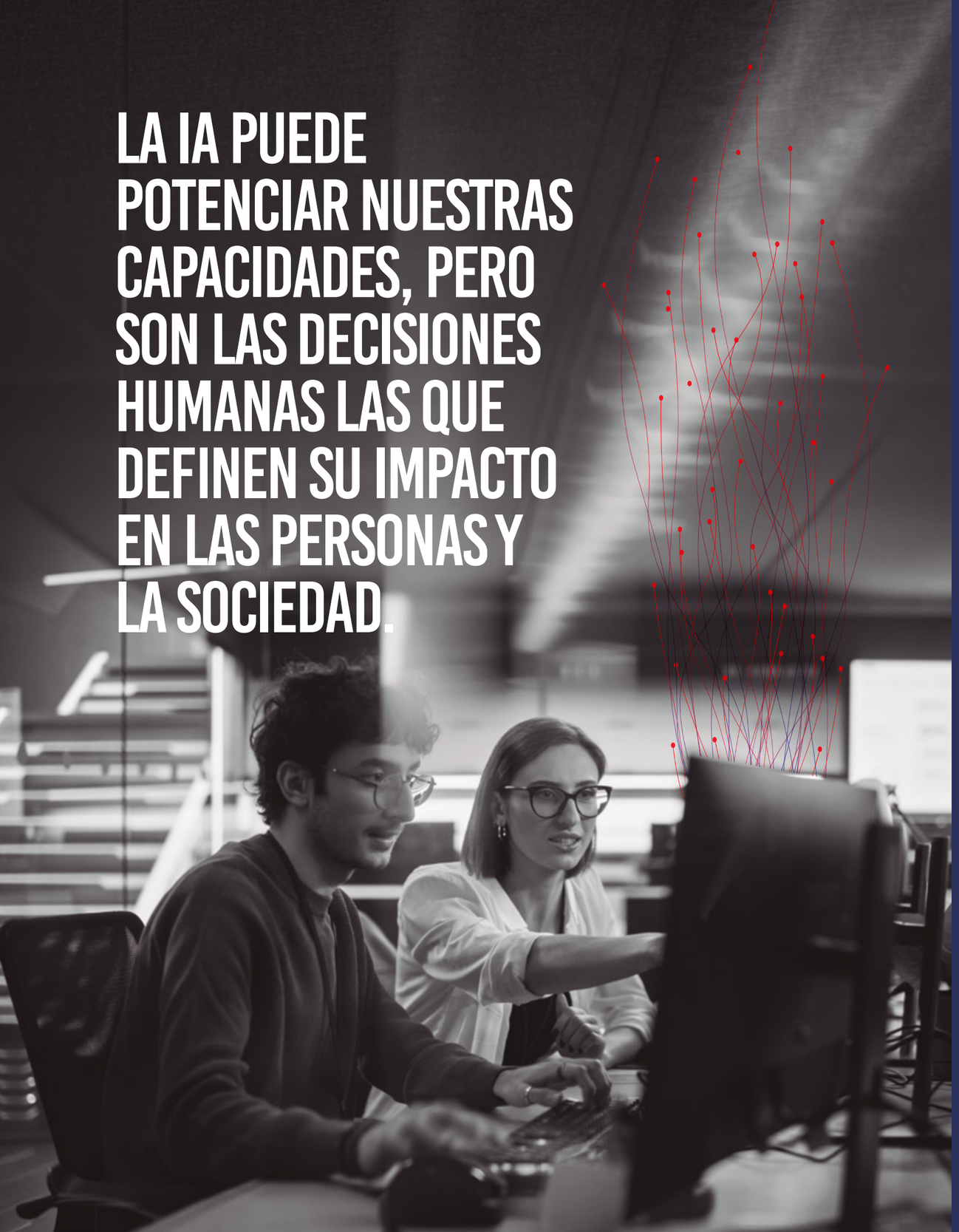
¿Qué medir?

ÁMBITO	INDICADORES POSIBLES
Eficiencia	Tiempo liberado, costos evitados, reducción de errores o trabajo.
Capacidades humanas	Nuevas competencias, autonomía, juicio, creatividad, colaboración, empleabilidad.
Calidad del trabajo	Mejores decisiones, seguridad, calidad de servicio, reducción de escalamiento, aprendizaje.
Innovación y valor	Nuevos productos, servicios, procesos, segmentos atendidos o necesidades identificadas.
Impacto en personas	Cambios de carga, bienestar, equidad, movilidad interna, puestos transformados, creados o desplazados.
Impacto social y ambiental	Accesibilidad, inclusión, confianza, uso de energía, agua y otros recursos.

Estas interrogantes no buscan imponer una respuesta única. La CPC invita a las empresas a escuchar a los trabajadores, aprender de la evidencia y revisar sus decisiones a medida que evoluciona la tecnología.

CREAR VALOR CON LA IA DEPENDERÁ DE NUESTRA CAPACIDAD DE RECONOCER Y DESARROLLAR AQUELLO QUE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES PUEDEN LLEGAR A HACER CON ELLA, SIN PERDER NUNCA DE VISTA QUE DEBE ESTAR AL SERVICIO DE LA HUMANIDAD Y DEL BIEN COMÚN.




LA IA PUEDE POTENCIAR NUESTRAS CAPACIDADES, PERO SON LAS DECISIONES HUMANAS LAS QUE DEFINEN SU IMPACTO EN LAS PERSONAS Y LA SOCIEDAD.


CONFEDERACIÓN
DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO