



TRABAJO DE REARQUITECTURA EN LA ERA DE LA IA

DESBLOQUEAR CAPACIDAD, CONFIANZA Y POTENCIAL HUMANO CON LA IA AGÉNTICA

INTRODUCCIÓN

El auge de la IA agéntica marca una nueva era de transformación en la que los sistemas autónomos no solo asisten a los humanos, sino que participan activamente en cómo se realiza el trabajo. Estos agentes inteligentes están habilitando nuevas formas de colaboración entre las personas y la tecnología, acelerando la manera en que se toman decisiones, se prestan servicios y las organizaciones amplían su impacto.

El informe global de **Deloitte de Tendencias Globales de Capital Humano 2025**

destaca que esto no es solo un cambio de herramientas, sino un cambio de mentalidad. Las organizaciones están reconociendo que el verdadero valor de la IA no está en reemplazar a las personas, sino en desbloquear su potencial. De hecho, las organizaciones tienen **seis veces más probabilidades**¹ de beneficiarse económicamente de la IA cuando sus trabajadores obtienen valor personal de ella. Esto significa que poner a las personas en el centro de la estrategia de IA no es solo lo correcto: es un imperativo empresarial.

La IA agéntica ofrece un camino hacia adelante. Y cuando se combina con una estrategia laboral

bien pensada, puede abrir nuevas posibilidades de capacidad, creatividad y propósito en el trabajo.

Salesforce y Deloitte Digital están trabajando juntos para ayudar a las organizaciones a traducir el potencial de la IA agéntica en un cambio significativo y centrado en lo humano. Mientras que Salesforce proporciona la infraestructura agéntica subyacente: sistemas de IA que aprenden, se adaptan y actúan en nombre de los equipos; Deloitte Digital aporta la estrategia de fuerza laboral y la experiencia en transformación para guiar cómo se implementan e integran estos sistemas, facilitando la confianza, el impacto y la adaptabilidad a largo plazo.

En este documento exploramos cuatro tendencias clave del informe global de Deloitte, que representan oportunidades para rediseñar el trabajo en la era agéntica, desbloqueando tanto resultados empresariales como potencial humano.

LIBERAR TRABAJO ES SOLO EL COMIENZO

TENDENCIA DE CAPITAL HUMANO

Cuando el trabajo se interpone en el trabajo:
Recuperar la capacidad organizacional

EL DESAFÍO

La IA genera capacidad, pero pocas organizaciones
están preparadas para reinvertirla de manera efectiva

A pesar de décadas de optimización de procesos y herramientas digitales, muchas fuerzas laborales aún dedican una parte significativa de su tiempo a trabajo de bajo valor. Según el informe de global de Deloitte, 41% del tiempo de los trabajadores se invierte en tareas que no contribuyen al valor que crea la organización². Eso significa que casi la mitad de la jornada laboral se pierde en actividades de bajo impacto.

Y aunque 82% de las organizaciones reconoce la importancia de aumentar la capacidad de los trabajadores para realizar trabajo de mayor valor, solo 8% afirma estar logrando un progreso real³.

La mayoría está atrapada en ciclos de mejoras marginales sin una estrategia clara para eliminar el “ruido” o reasignar el tiempo.

Aquí es donde la IA agéntica introduce un cambio estructural. En lugar de superponer nuevas herramientas sobre flujos de trabajo existentes, los agentes de IA pueden absorber categorías completas de esfuerzo

“No se trata solo de reducir el trabajo. Se trata de diseñar hacia dónde va esa capacidad”.

— Maximilian Schroeck, Chief Commercial Officer para Salesforce Alliance, Deloitte Global

repetitivo —desde gestionar solicitudes internas hasta resolver *tickets* de servicio al cliente— liberando a las personas para concentrarse en tareas más creativas, complejas y/o relacionales.

Ese es el potencial de Salesforce Agentforce: una fuerza laboral digital que gestiona tareas repetibles con velocidad y consistencia. Deloitte Digital respalda la estrategia de transformación, ayudando a las organizaciones a identificar qué agentes crear, cómo rediseñar los roles que los rodean y cómo evitar que la capacidad liberada se vuelva a llenar poco a poco con actividades de bajo valor.

Las organizaciones que logren recuperar y redistribuir capacidad no solo avanzarán más rápido, sino que también trabajarán de

manera más inteligente, con el talento enfocado en los problemas que más importan.

Esto ya es una prioridad creciente para los líderes de Recursos Humanos. Según la **investigación más reciente de Salesforce**, 89% de los *Chief Human Resources Officers* creen que los agentes de IA y el trabajo digital les permitirán reasignar a los empleados a roles más relevantes, y 88% afirma que también es una vía más rentable que contratar externamente⁴.

Es un cambio que requiere diseño intencional, no solo automatización. Deloitte Digital ayuda a las organizaciones no solo a liberar capacidad, sino también a redirigirla hacia roles, equipos y prioridades que impulsen valor a largo plazo.



CASO DE ESTUDIO

EL EXPERIMENTO DE SLACK DE SALESFORCE

En un experimento interno⁵, Salesforce alentó a los empleados a tomar breves descansos diarios durante un período de dos semanas —esencialmente devolviendo tiempo recuperado gracias a herramientas de productividad. **El impacto fue notable:**



21%

Aumento en la productividad



92%

Mejora en la concentración



230%

Mejora en la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés



63%

Aumento en la satisfacción general en el trabajo

Este experimento demostró un principio simple pero poderoso: recuperar tiempo solo genera valor cuando se combina con un rediseño deliberado. Las organizaciones deben tener intencionalidad sobre cómo se utiliza ese tiempo. Salesforce y Deloitte

ayudan a las organizaciones precisamente en eso: desde mover a los agentes de servicio hacia roles que generan ingresos, hasta crear espacio para la innovación o habilitar tiempo de relajación para mejorar el bienestar.

LA CONFIANZA ES EL VERDADERO HABILITADOR DE LA IA

TENDENCIA DE CAPITAL HUMANO

La IA está revolucionando el trabajo. Se necesita una propuesta de valor humana para la era de la IA.

EL DESAFÍO

La IA puede amplificar la capacidad humana, pero solo si existe confianza.

La convergencia de la IA con la fuerza laboral cambia más que los flujos de trabajo: cambia cómo los empleados perciben su rol, su valor y su relación con la organización.

Una **encuesta reciente** realizada por Salesforce mostró que el 80% de los líderes de Recursos Humanos cree que, dentro de cinco años, la mayoría de las fuerzas laborales tendrán humanos y agentes de IA trabajando juntos⁶. Y aunque muchas organizaciones están adoptando el potencial de la IA generativa, los impactos silenciosos en la confianza, la motivación y la identidad de los empleados suelen pasarse por alto.

Los trabajadores están más dispuestos a colaborar con la IA de lo que muchos líderes suponen, pero solo si la transición se siente transparente, con propósito y equitativa. Si la automatización se introduce sin suficiente contexto, o si los empleados se sienten excluidos del

proceso, la adopción puede estancarse y el escepticismo puede propagarse.

Por eso, reformular la propuesta de valor para los empleados es tan crítico no solo para generar confianza, sino porque la participación ayuda a que los sistemas de IA mejoren con el tiempo gracias a la retroalimentación y la interacción. Sin ella, la oportunidad de aprendizaje y refinamiento se reduce.

Deloitte Digital ayuda a las organizaciones precisamente con eso. En todas las industrias, los equipos de Deloitte Digital apoyan a los clientes en repensar recompensas, trayectorias profesionales y comportamientos de liderazgo que fomenten un enfoque más humano para la IA. El objetivo: convertir lo que podría sentirse como “reemplazo” en “reinversión.”

“Cuando nuestros empleados ven que Agentforce mejora sus trabajos — aportando valor a su experiencia e incluso contribuyendo al éxito de la empresa— se convierten en defensores. La adopción de la IA no ocurre de la noche a la mañana, pero liderar con confianza, transparencia y lineamientos claros ayuda a los empleados a navegar y adoptar esta transformación”.

— Lori Castillo Martinez, Performance & Workforce Innovation, Salesforce

Los pasos clave incluyen:

Estudiar los impactos silenciosos de la IA: comprender cómo la IA cambia las cargas de trabajo, la satisfacción y la dinámica de los equipos, incluso cuando esos efectos no son inmediatamente visibles.

Codiseñar la estrategia de IA: involucrar a los empleados en la definición de cómo se utiliza Agentforce, no solo informarles después de que las decisiones ya fueron tomadas.

Alinear Recursos Humanos y tecnología: empoderar a los Chief Human Resources Officers para actuar como “Chief Human and Machine Resource Officers”, facilitando la responsabilidad transversal entre funciones para el éxito de la IA.

Salesforce ayuda a habilitar este cambio a través de Agentforce, permitiendo que las organizaciones introduzcan agentes de IA que apoyen —en lugar de reemplazar— a los trabajadores humanos. Deloitte Digital contribuye a integrar estas implementaciones dentro de una estrategia más amplia, que incluye gestión del cambio, desarrollo de capacidades y beneficios compartidos.



ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD: COMPARTIR LAS GANANCIAS — **UN NUEVO MODELO DE CONFIANZA EN LA FUERZA LABORAL**

En un panorama donde los trabajadores temen ser reemplazados por la IA, algunas organizaciones están cambiando la narrativa por completo: ¿y si los empleados fueran los primeros en beneficiarse del éxito de la IA?

Deloitte Digital ha visto a empresas líderes explorar estrategias audaces para hacer realidad

esa visión, vinculando directamente las ganancias de productividad impulsadas por la IA con los resultados para los trabajadores. No se trata de comunicación o moral. Es un cambio estructural que convierte la automatización en valor compartido. Las estrategias más efectivas incluyen:



INCENTIVOS BASADOS EN EL DESEMPEÑO

vinculados a la productividad
híbrida humano/agente



PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

para empleados que
cocrean con IA



RUTAS DE ACCELERACIÓN PROFESIONAL

habilitadas por el tiempo
liberado gracias a la
automatización



REINVERSIÓN DE LAS GANANCIAS DE CAPACIDAD

en iniciativas de bienestar o
tiempo para innovación

Estas no son ideas abstractas. Son decisiones de diseño intencionales, fundamentadas en economía, datos de la fuerza laboral y prioridades organizacionales. Cuando se ejecutan bien, pueden generar confianza, entusiasmo y una adopción significativa. Deloitte Digital ayuda a dar estructura y escala a estas estrategias, construyendo el caso para la inversión y ayudando

a las organizaciones a comunicar el “por qué” a su fuerza laboral. Aunque este enfoque aún no es el estándar, representa un argumento poderoso para las organizaciones que ven a su fuerza laboral como una fuente de ventaja a largo plazo en un mundo habilitado por la IA.

REDEFINIR EL RETORNO DE INVERSIÓN (ROI) PARA LA ERA DEL TRABAJO DIGITAL

TENDENCIA DE CAPITAL HUMANO

Nueva tecnología. Nuevo trabajo. Tu antiguo caso de valor ya no es suficiente.

EL DESAFÍO

Los modelos tradicionales de ROI no logran capturar todo el valor de la IA.

Las organizaciones han pasado años optimizando la eficiencia operativa, midiendo el ROI en términos de velocidad, volumen y costos. Pero los sistemas agénticos —que incorporan agentes de IA en los flujos de trabajo a través de múltiples funciones— no encajan fácilmente en ese modelo. Crean nuevas formas de valor: amplían el juicio humano, habilitan la colaboración interfuncional y mejoran la capacidad de adaptación de la fuerza laboral.

El informe global de Deloitte refleja esta tensión. Si bien la optimización de costos sigue siendo un factor importante, los impulsores más significativos de la inversión en tecnología hoy son: permitir que trabajadores y máquinas creen valor juntos, desbloquear nuevos tipos de valor y mejorar el bienestar de los empleados.

RASTREAR EL VALOR CON **AGENT ADVANTAGE™ VALUE FACTORY**

A medida que las organizaciones exploran la IA generativa y las tecnologías agénticas, muchas están frenando su despliegue a gran escala hasta tener una visión clara del valor que pueda generarles. Esto puede implicar definir el éxito desde el inicio, medir el impacto durante el proceso y diseñar implementaciones con la escala en mente.

Para apoyar esta necesidad, Deloitte Digital lanza al mercado Agent Advantage™ Value Factory: un nuevo marco que ayuda a estructurar las implementaciones con una mentalidad *AI-first*,

para impulsar la transformación en los clientes.

El Value Factory se construye alrededor de cinco etapas: identificar oportunidades de valor, cuantificar el impacto de los agentes, crear y lanzar agentes, rastrear el valor realizado y escalar la solución en toda la organización.

Al alinear a los equipos alrededor de un entendimiento compartido del valor, el Value Factory ayuda a las organizaciones a ir más allá de la experimentación, hacia programas basados en resultados, respaldados por estructura y diseñados para escalar.



A pesar de este cambio, solo 28% de los líderes afirma estar haciendo algo significativo para organizar y orquestar las tecnologías de la fuerza laboral, aunque 62% reconoce que es algo crítico⁷. Esto señala una brecha creciente entre la intención y la ejecución, una brecha que a menudo resulta en impacto perdido y adopciones estancadas.

Para cerrar esa brecha, algunas organizaciones están comenzando con pequeños pasos, pero con intención, por ejemplo, pilotando casos de uso de bajo riesgo, como implementaciones internas. Este modelo puede servir como un punto de entrada estratégico hacia la transformación agéntica y un ROI más amplio. En lugar de lanzar agentes autónomos directamente en roles de mayor riesgo orientados al cliente, las organizaciones pueden empezar por desplegar:

Agentes autónomos que apoyan funciones internas, como TI, adquisiciones o Recursos Humanos, así como centros de servicio para empleados.

Agentes de asistencia que operan entre bastidores para ayudar a los agentes humanos a ofrecer un mejor servicio a los clientes.

Otros agentes de bajo riesgo que pueden ahorrar tiempo y optimizar procesos, como coordinar reuniones.

Este enfoque no solo reduce el riesgo, sino que ayuda a las organizaciones a desarrollar madurez, establecer ciclos de retroalimentación y demostrar un impacto temprano en un entorno controlado.

Es una estrategia que Deloitte Digital y Salesforce han visto generar no solo mejoras operativas, sino también un cambio más amplio en cómo las organizaciones definen y miden el valor, preparando el camino para una visión del retorno de inversión más centrada en lo humano.

“Necesitamos replantear cómo definimos el ROI. ¿Y si pudieras medir el impacto de Agentforce no solo por la rapidez con la que se hace algo, sino por cómo ayuda a las personas a crecer, colaborar o asumir trabajos más complejos?”

— Kyle Forrest, Principal, Deloitte Consulting LLP

CLIENTE CERO:

EL PROPIO RECORRIDO DE AGENTFORCE DENTRO DE SALESFORCE

Salesforce comenzó su camino para dar forma al futuro de la IA agéntica transformando a su propia fuerza laboral e implementando Agentforce internamente, como su “cliente cero”. La compañía seleccionó a Deloitte Digital como su aliado de implementación para llevar Agentforce a su equipo interno de *Employee Service*, logrando una experiencia más fluida e intuitiva y una resolución de casos más rápida para los empleados.

Los especialistas en Capital Humano de Deloitte Digital ayudaron a Salesforce a evaluar capacidades, así como a definir y priorizar casos de uso para el servicio a empleados. Tras un despliegue rápido por parte de los equipos técnicos de Salesforce dentro de Deloitte Digital, Salesforce puso en marcha rápidamente las capacidades de Agentforce

—incluida la generación dinámica de resúmenes de casos— para sus 700 miembros del equipo de *Employee Service* en todo el mundo.

Basándose en el éxito inicial, los profesionales de Deloitte refinaron y priorizaron funcionalidades adicionales para el agente de *Employee Service*, lanzaron características mejoradas para el equipo y comenzaron a desarrollar la siguiente ola de casos de uso, incluido un agente para procesos de precontratación.

Desde entonces, Salesforce ha lanzado su nuevo producto *Employee Service* al mercado. Ahora, ese mismo modelo está disponible para los clientes, con Salesforce proporcionando la infraestructura digital y los equipos de Capital Humano y Salesforce de Deloitte Digital guiando la transformación.



PREPARAR A LOS GERENTES PARA LIDERAR EQUIPOS HÍBRIDOS

TENDENCIA DE CAPITAL HUMANO

¿Sigue existiendo valor en el rol de los gerentes?

EL DESAFÍO

Los gerentes están liderando equipos híbridos, pero no cuentan con las condiciones necesarias para tener éxito.

Los gerentes se han convertido en la capa crítica que determina el éxito o el fracaso del cambio organizacional. Sin embargo, las expectativas que se depositan en ellos continúan aumentando, mientras que los sistemas de apoyo no avanzan al mismo ritmo. A medida que el trabajo se vuelve más híbrido, acelerado y habilitado por IA, a los gerentes se les pide que gestionen el desempeño de equipos que incluyen tanto a personas como a agentes autónomos.

Según el informe global de Deloitte, los gerentes dedican solo el 13% de su tiempo a desarrollar a las personas⁸. Gran parte del resto lo emplean poniéndose al día con notas de casos, revisando interacciones que no presenciaron o navegando por sistemas aislados, es decir, actividades que limitan su capacidad para liderar de manera efectiva.

Aquí es donde Agentforce genera un cambio significativo. Al interactuar directamente con un agente, los gerentes pueden acceder rápidamente a resúmenes personalizados y en lenguaje natural de las interacciones con clientes, así como al historial de casos, lo que les permite ahorrar tiempo y obtener la claridad que necesitan para apoyar a sus equipos de manera más efectiva.

Sin embargo, este cambio no se trata únicamente de ahorrar tiempo. Deloitte Digital trabaja con las organizaciones para reimaginar cómo debería ser el rol del gerente en un entorno híbrido entre humanos e inteligencia artificial. Esto incluye:

Redefinir los KPI para reflejar el valor generado de manera conjunta por personas y agentes

Capacitar a los gerentes para liderar con datos, empatía y habilidades de orquestación.

Establecer una rendición de cuentas clara sobre los resultados impulsados por el trabajo digital

Los programas de transformación liderados por la gerencia media tienen una tasa de éxito del 80%, en comparación con solo el 20% de aquellos liderados por la alta dirección⁹. Empoderar a los gerentes no es un “extra deseable”: es un imperativo estratégico. Esto implica replantear no solo qué hacen los gerentes, sino también cómo se apoya, estructura y mide su rol. Los gerentes ya no son únicamente líderes de

personas; son orquestadores del desempeño. Deben comprender tanto la dinámica humana como la lógica que hay detrás del funcionamiento de los agentes de IA.

A medida que el rol del gerente evoluciona, las organizaciones también están replanteando cómo orquestar el trabajo dentro de una fuerza laboral combinada. Deloitte Digital ayuda a sus clientes a explorar nuevos modelos operativos que permiten definir claramente la rendición de cuentas sobre el desempeño de los agentes, habilitar una colaboración fluida entre personas y agentes, y adaptar las estructuras organizacionales para apoyar equipos híbridos a escala.

Deloitte Digital y Salesforce proporcionan las herramientas, la orientación y el desarrollo de liderazgo necesarios para ayudar a las organizaciones a elevar y empoderar a sus gerentes, no a sobrecargarlos.

MIRANDO HACIA ADELANTE:

UN FUTURO DEL TRABAJO CENTRADO EN LAS PERSONAS

El reporte de Tendencias Globales de Capital Humano 2025 muestra que la mayor barrera para escalar la IA no es técnica, sino organizacional. El éxito depende de cómo las empresas rediseñan el trabajo, empoderan a sus líderes y alinean sus sistemas en torno a un nuevo modelo de colaboración entre las personas y la inteligencia artificial.

Deloitte Digital y Salesforce están trabajando juntos para hacer de esta transformación una realidad:

Salesforce ofrece la plataforma de IA agéntica para la automatización, el análisis y los flujos de trabajo inteligentes.

Deloitte Digital aporta los marcos estratégicos necesarios para alinear esa tecnología con la confianza, la cultura, las capacidades y el valor a largo plazo.



RECUPERAR TIEMPO

y reinvertirlo de manera significativa



CONSTRUIR CONFIANZA

en la automatización mediante la transparencia y los incentivos



REDEFINIR EL ROI

para incluir la adaptabilidad y la innovación



PREPARAR A LOS LÍDERES

y a los gerentes para guiar fuerzas laborales híbridas

Ya sea que esté pilotando agentes de IA internamente, escalando la automatización en toda la organización o construyendo la confianza y las capacidades necesarias para el éxito de la IA a largo plazo, la oportunidad está aquí.

CÓMO COMENZAR A CONSTRUIR EL FUTURO DEL TRABAJO

Para explorar cómo podría verse este futuro del trabajo en su organización, puede comenzar por:

Identificar un flujo de trabajo interno

con altos niveles de fricción que podría beneficiarse de un agente digital; áreas como Recursos Humanos, TI y centros de servicios internos suelen ser buenos puntos de entrada.

Evaluar la preparación de los

gerentes, analizando cuánto tiempo se dedica actualmente a la capacitación y desarrollo de las personas, y en qué áreas Agentforce puede generar mayor impacto y apalancamiento.

Involucrar a líderes multifuncionales

de Recursos Humanos, TI y las unidades de negocio para definir cómo podría verse la orquestación de la fuerza laboral en su organización.

Deloitte Digital y Salesforce pueden acompañar este recorrido, desde el piloto hasta la escala, y desde la experimentación hasta una transformación preparada para la empresa. Rearquitectemos el trabajo de manera colaborativa.



AUTORA

Erica Adams

**Directora de Capital Humano
para la Alianza con Salesforce**

Deloitte MCS Limited

ericaadams@deloitte.co.uk

CONTACTO

Matt Fisher

**Chief Technology Officer
para la Alianza con Salesforce**

Deloitte Consulting Limited

mattfisher@deloitte.com

Sujon Chowdhary

**Líder de Innovación y Activos
de la Alianza con Salesforce**

Deloitte Consulting Limited

schowdhary@deloitte.com

Centro de contacto

+52 55 5080 6633

centrodecontacto@deloittemx.com

NOTAS

1. Sue Cantrell, Jason Flynn y Nic Scoble Williams, *AI is revolutionizing work. You need a human value proposition for the age of AI*, Deloitte Global, 24 de marzo de 2025.
2. Stephen Harrington et al., *When work gets in the way of work: Reclaiming organizational capacity*, Deloitte Global, 24 de marzo de 2025.
3. Stephen Harrington et al., *When work gets in the way of work: Reclaiming organizational capacity*.
4. Salesforce, *HR Leaders to Redeploy a Quarter of Their Workforce as Agentic AI Adoption Expected to Grow 327% by 2027*, 6 de mayo de 2025.
5. Stephen Harrington et al., *When work gets in the way of work: Reclaiming organizational capacity*.
6. Salesforce, *HR Leaders to Redeploy a Quarter of Their Workforce as Agentic AI Adoption Expected to Grow 327% by 2027*.
7. Victor Reyes, David Mallon y Amy Sanford, *New tech. New work. Your old value case isn't enough*, Deloitte Global, 24 de marzo de 2025.
8. Sue Cantrell et al., *Is there still value in the role of managers?*, Deloitte Global, 24 de marzo de 2025.
9. Sue Cantrell et al., *Is there still value in the role of managers?*



Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante "Entidades Relacionadas") (colectivamente, la "organización Deloitte"). DTTL (también denominada como "Deloitte Global") así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/about para obtener más información.

Deloitte ofrece servicios profesionales líderes a casi el 90% de las empresas de la lista Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestra gente ofrece resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza del público en los mercados de capitales y permiten que los clientes se transformen y prosperen. Sobre la base de sus 180 años de historia, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Descubra cómo las aproximadamente 470,000 personas de Deloitte en todo el mundo tienen un impacto importante en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-LATAM, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende cuatro Marketplaces: México, Centroamérica, Cono Sur y Región Andina. Involucra varias entidades legalmente separadas e independientes, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". "Deloitte S-LATAM, S.C." no presta servicios a clientes. Consulte <http://www.deloitte.com/conozcanos> para obtener más información.

Esta comunicación contiene únicamente información general, y ninguna de las empresas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte") está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento o servicios profesionales. Antes de tomar cualquier decisión o realizar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se dan declaraciones, garantías o compromisos (expresos o implícitos) en cuanto a la exactitud o integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, entidades relacionadas, empleados o agentes será responsable de ninguna pérdida o daño que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus empresas miembro, y sus entidades relacionadas, son entidades jurídicamente separadas e independientes.