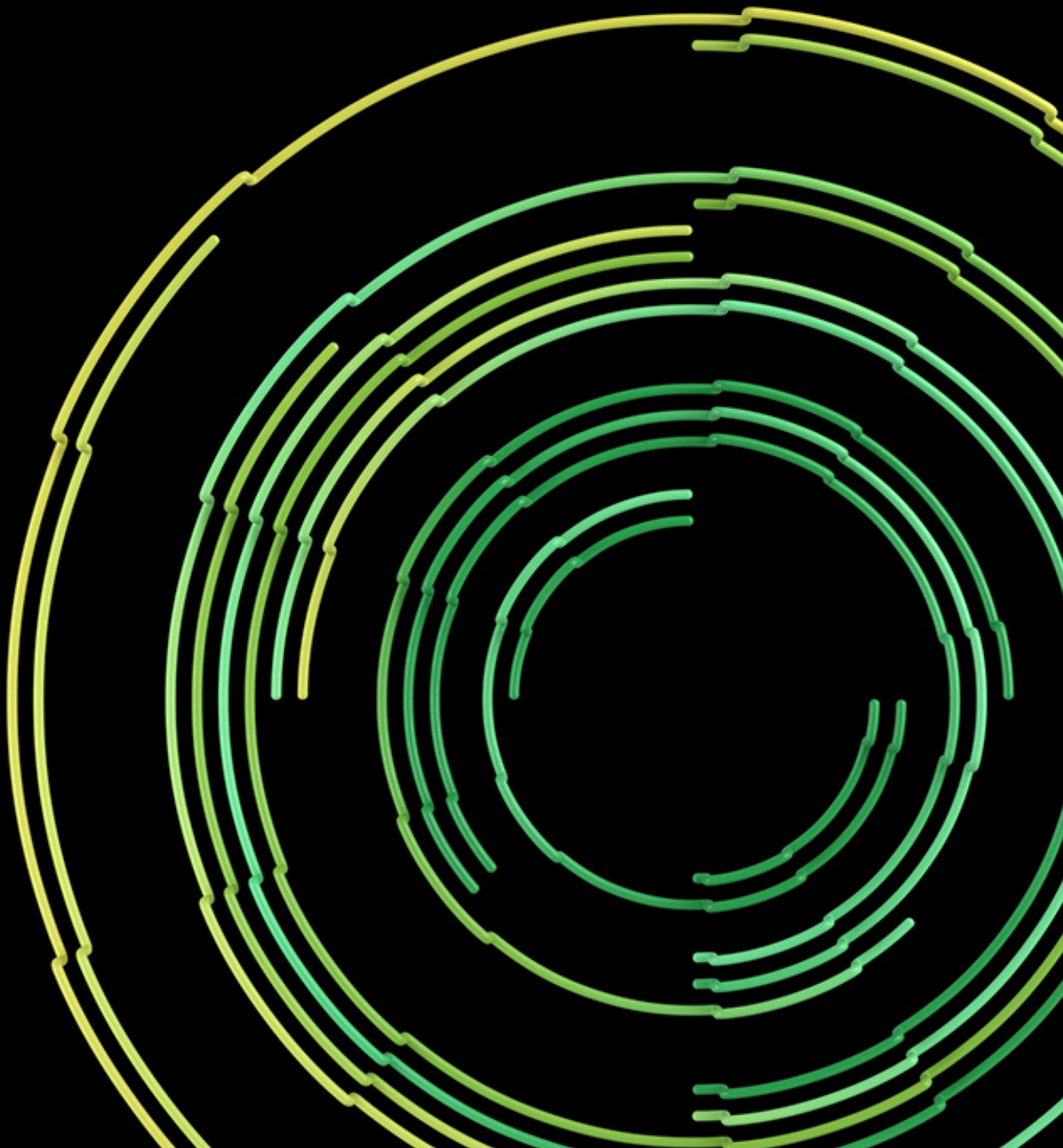
Deloitte.

Together makes progress

Radiografía del *fraude ocupacional* en Latinoamérica



Introducción

Para comprender cómo las organizaciones en Latinoamérica están enfrentando el fraude ocupacional de cara a 2026, realizamos una encuesta regional dirigida a empresas que operan en Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay. El objetivo fue claro: identificar no solo la incidencia del fraude, sino también la capacidad real de las organizaciones para prevenirlo, detectarlo, investigarlo y responder de manera estratégica.

Los resultados confirman una realidad incómoda: el fraude ocupacional está ampliamente extendido en Latinoamérica. Casi dos de cada tres empresas reconocen haber identificado al menos un caso en los últimos 18 meses, siendo el robo de activos el esquema predominante. Sin embargo, esta alta incidencia convive con una percepción extendida de que pueden existir fraudes no detectados dentro de las organizaciones, lo que refleja conciencia de vulnerabilidad en los mecanismos de control.

El análisis también evidencia que, aunque la mayoría de las empresas cuenta con canales de denuncia y controles internos, la sofisticación de los mecanismos tecnológicos para prevenir y detectar fraude de manera temprana sigue siendo limitada. La detección continúa dependiendo, en gran medida, de denuncias internas y procesos de revisión manual —como auditorías periódicas, conciliaciones y análisis de transacciones realizados por personal—, mientras que el uso de analítica avanzada e Inteligencia Artificial (IA) permanece, en la mayoría de los casos, en fases tempranas de exploración.

Otro hallazgo relevante es la visibilidad parcial del impacto financiero. Una proporción significativa de empresas no logra cuantificar con precisión las pérdidas asociadas al fraude, lo que dificulta evaluar dicho impacto y, con esto, priorizar inversiones en prevención. Asimismo, los tiempos de investigación y cierre de casos, así como la ausencia de protocolos formales en una parte de las organizaciones, sugieren respuestas fragmentadas y poco estandarizadas.

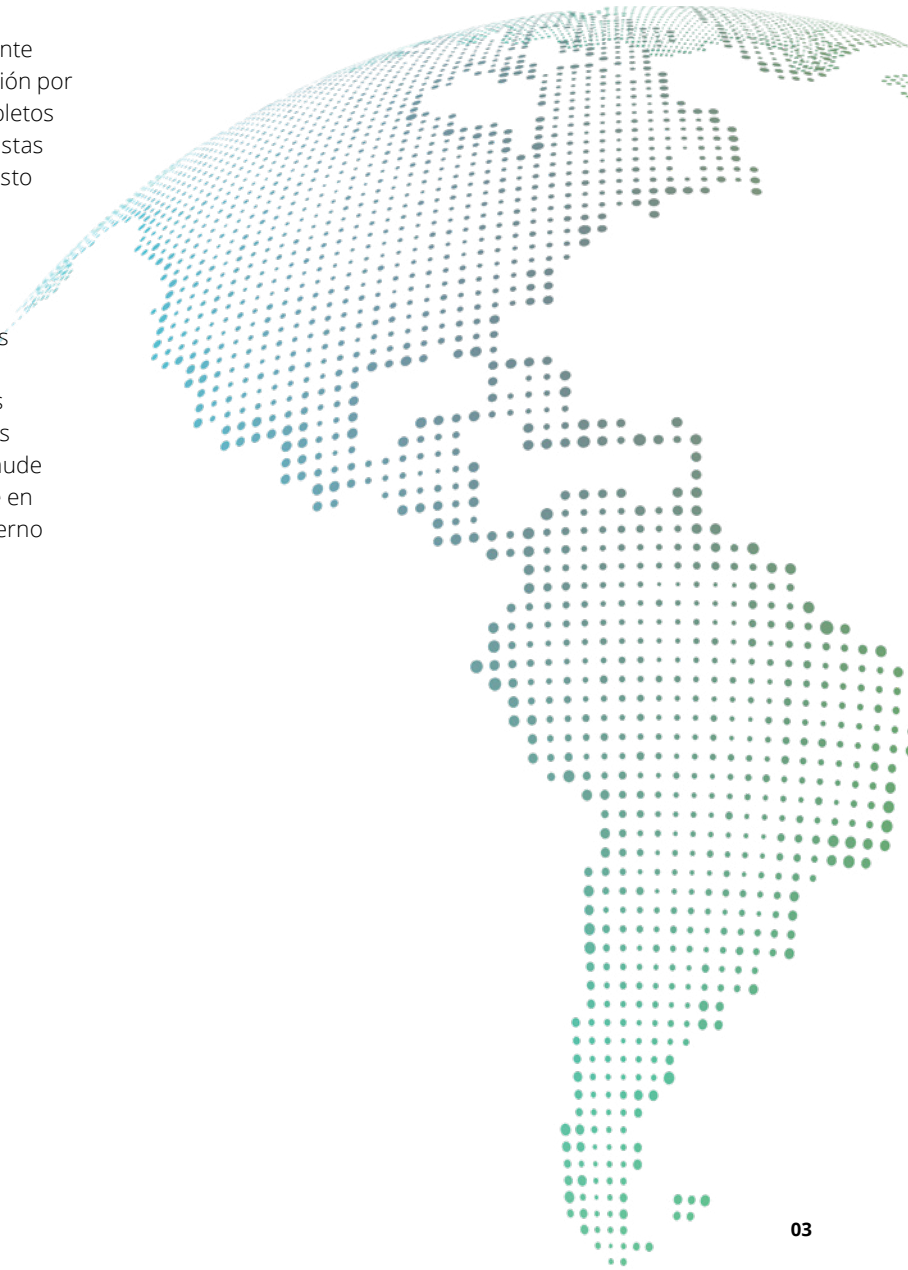
Este documento explora estos hallazgos y plantea una pregunta central para los líderes empresariales de Latinoamérica: ¿están las organizaciones realmente preparadas para enfrentar el fraude ocupacional como un riesgo estratégico hacia 2026, o siguen gestionándolo como un incidente aislado?
Las siguientes páginas ofrecen una radiografía clara del estado actual y abren la conversación sobre qué debe cambiar para cerrar la brecha entre control, cultura y resiliencia organizacional.

El fraude ocupacional como síntoma estructural

El fraude ocupacional ha sido reinterpretado: ya no se explica únicamente por fallas individuales, sino como una consecuencia estructural de factores económicos, organizacionales y tecnológicos. A nivel global, la Asociación de Examinadores Certificados de Fraude (*ACFE*, por sus siglas en inglés) reveló, a través de un estudio efectuado en 138 países —con 1,921 casos—, que las organizaciones incluidas en su análisis perdieron en su conjunto poco más de 3,000 millones de dólares (mdd) a causa de fraudes internos en 2024, con una pérdida promedio de 1.6 mdd por caso[1]. Son cifras que, trasladadas a economías emergentes, adquieren un impacto todavía más significativo debido a márgenes más estrechos, menor sofisticación de controles y mayores brechas de informalidad.

Latinoamérica enfrenta este riesgo en un entorno especialmente complejo, marcado por la volatilidad macroeconómica, la presión por resultados, procesos de digitalización acelerados pero incompletos y marcos regulatorios heterogéneos entre países y sectores. Estas condiciones favorecen que el fraude se normalice como un costo implícito, fuera de la agenda estratégica.

Asimismo, la transformación de los modelos de trabajo, la tercerización fragmentada de funciones críticas y la mayor dependencia de sistemas digitales han debilitado los controles tradicionales y ampliado la superficie de riesgo. A ello se suma una mayor sofisticación de los esquemas de fraude, apoyados en tecnología, colusión interna y conocimiento profundo de los procesos, lo que dificulta su detección. En este contexto, el fraude ocupacional trasciende las funciones de control y se convierte en un indicador de la madurez organizacional, la calidad del gobierno corporativo y la capacidad de la Alta Dirección para equilibrar crecimiento, eficiencia y control.

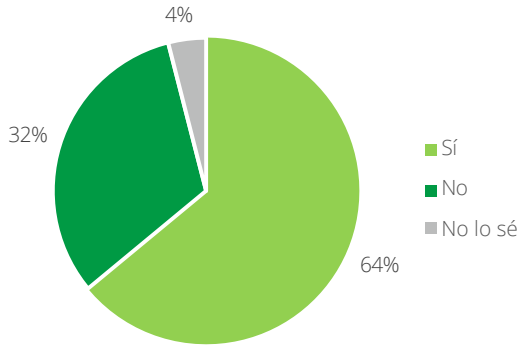


Alta incidencia y exceso de confianza en la detección del fraude

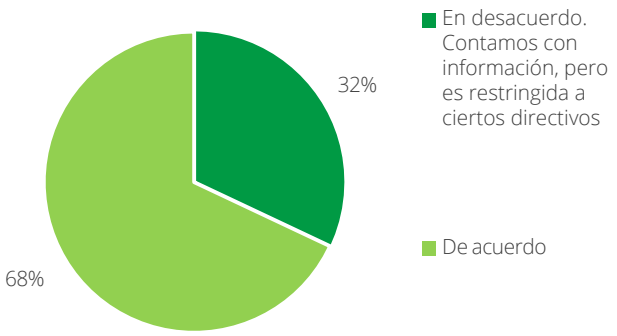
Los hallazgos de nuestra encuesta muestran un punto de partida contundente: 64% de las empresas identifica al menos un caso de fraude en los últimos 18 meses (Gráfica 1). En contraste, 32% afirma no haber detectado hechos de este tipo, lo que confirma que el fraude ocupacional no es un fenómeno marginal, sino una experiencia común para la mayoría de las organizaciones en Latinoamérica.

A diferencia de lo que podría esperarse, la percepción interna no refleja una confianza plena en los mecanismos de detección. Casi 7 de cada 10 encuestados consideran que en su organización han ocurrido fraudes sin haberse dado cuenta, frente a 3 de cada 10 que están en desacuerdo con dicha posibilidad (Gráfica 2). Este resultado sugiere una conciencia relevante de vulnerabilidad y posibles brechas en los mecanismos de control, más que una percepción de seguridad.

Gráfica 1. ¿En los últimos 18 meses su empresa ha identificado algún caso de fraude?



Gráfica 2. ¿Considera que en su empresa han ocurrido fraudes sin haberse dado cuenta?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

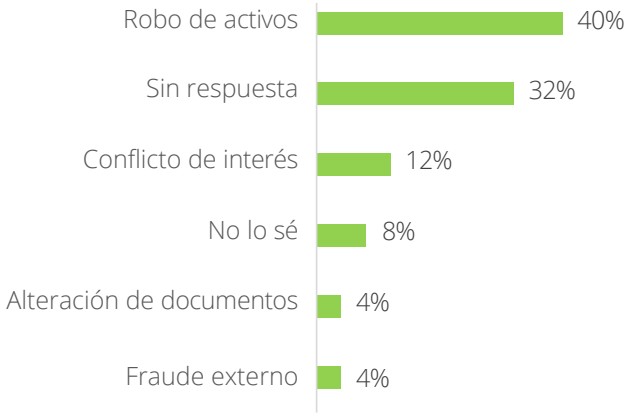
La predominancia del robo de activos como principal modalidad de fraude (40%) sugiere que las organizaciones continúan siendo más vulnerables en sus controles operativos básicos, especialmente en procesos que implican manejo directo de efectivo, inventarios, pagos, bienes físicos o autorizaciones de recursos financieros. Por su parte, el peso relativo de los conflictos de interés (12%), aunque menor, no debe subestimarse, ya que estos no constituyen fraude *per se*, pero pueden actuar como detonantes de conductas fraudulentas cuando confluyen con incentivos indebidos, decisiones discrecionales, relaciones no declaradas y debilidades en los mecanismos de transparencia y supervisión (Gráfica 3).

El hecho de que una proporción de los encuestados (8%) no pueda identificar el tipo de fraude ocurrido podría revelar una debilidad adicional: limitaciones en los procesos de investigación, clasificación y análisis posterior de los casos. Esto no solo dificulta la comprensión del riesgo real, sino que reduce la capacidad de aprendizaje organizacional y la efectividad de las acciones preventivas futuras.

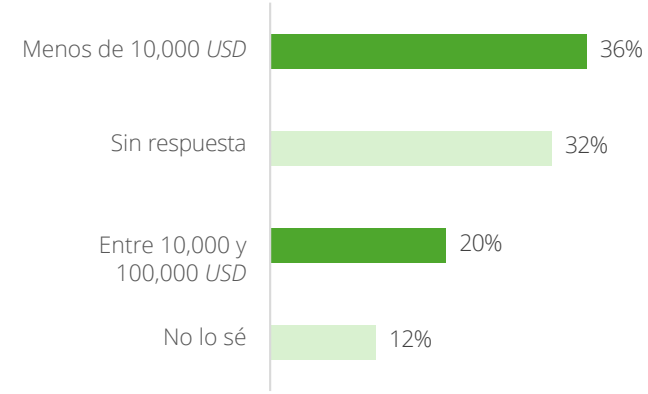
Cuando se evalúa el impacto económico del fraude, los resultados revelan una dispersión significativa: 36% de las empresas reporta pérdidas menores a 10,000 dólares (*USD*), mientras que 20% estima impactos entre 10,000 *USD* y 100,000 *USD* (Gráfica 4). Sin embargo, 44% de los encuestados declara no saber el impacto financiero o prefiere no responder.

Esta falta de visibilidad financiera es, en sí misma, un hallazgo crítico. Detectar un fraude sin cuantificar su impacto limita la toma de decisiones, dificulta la priorización de inversiones en prevención y reduce la percepción real del riesgo por parte de la Alta Dirección.

Gráfica 3. En caso de haber ocurrido ¿qué tipo de fraude fue?



Gráfica 4. ¿Sabe cuál ha sido el impacto financiero?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

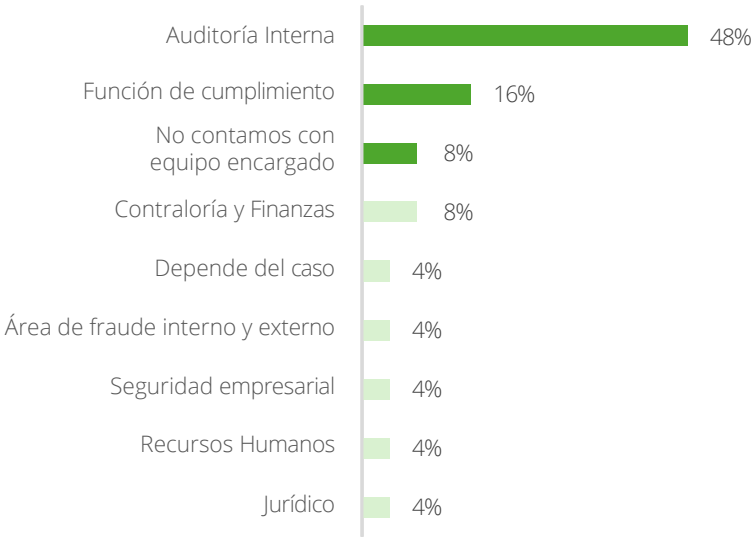
Dependencia de mecanismos tradicionales frente a riesgos cada vez más complejos

El liderazgo de Auditoría Interna en la investigación de fraudes (48%) refleja un enfoque centrado en identificar y corregir incidentes una vez que ya han ocurrido, más que en anticiparlos mediante mecanismos preventivos integrados. La participación secundaria de la función de cumplimiento (16%) refuerza esta lectura, mostrando un enfoque todavía reactivo y centrado en el cumplimiento normativo más que en la gestión integral del riesgo (Gráfica 5).

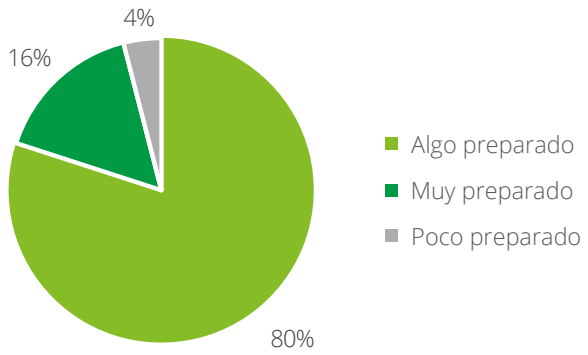
La ausencia de un equipo encargado en una parte de las organizaciones, así como la dispersión de responsabilidades entre múltiples áreas, revela una gobernanza fragmentada del fraude, particularmente en las funciones de detección e investigación. Esta falta de claridad en la asignación de roles puede traducirse en respuestas tardías, criterios inconsistentes y una menor capacidad para institucionalizar aprendizajes a nivel organizacional. Los resultados sugieren que, aunque el fraude es reconocido como un problema relevante, su gestión aún no se consolida como una función estratégica claramente definida que integre prevención, monitoreo y respuesta.

En cuanto al nivel de capacidad para investigar fraudes —considerando conocimientos técnicos, procesos definidos y recursos disponibles—, 80% considera que su equipo está "algo preparado", mientras que 16% lo percibe "muy preparado" y una mínima parte "poco preparado" (Gráfica 6). Esta percepción contrasta con otros hallazgos del estudio, particularmente la ausencia de protocolos formales en una proporción relevante de empresas.

Gráfica 5. ¿Quién está a cargo de la investigación de fraudes en su empresa?



Gráfica 6. ¿Qué tan preparado considera está el equipo encargado de investigar fraudes?

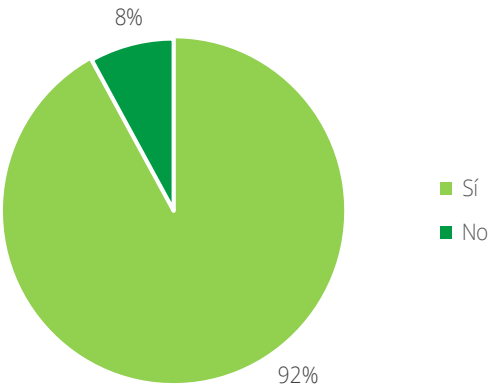


Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

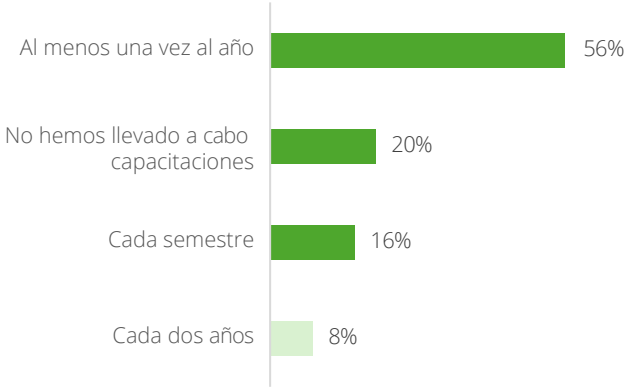
Desde la perspectiva preventiva, la encuesta muestra avances relevantes, aunque con claros límites. La Gráfica 7 señala que 92% de las empresas cuenta con un canal de denuncias anónimo y la Gráfica 8 muestra que 56% imparte capacitaciones sobre prevención de fraude al menos una vez al año. No obstante, 2 de cada 10 organizaciones encuestadas declaran no haber realizado capacitaciones.

Más preocupante aún es la dependencia de mecanismos tradicionales, pues 84% de las organizaciones utiliza reportes internos y denuncias de empleados como la principal herramienta de detección, mientras que solo 4% emplea sistemas automatizados de monitoreo y detección de anomalías (Gráfica 9). Esto confirma que la prevención sigue siendo predominantemente reactiva y manual.

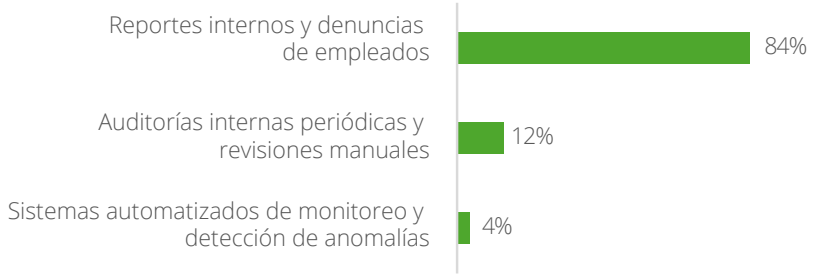
Gráfica 7. ¿La empresa tiene un canal de denuncias anónimo para reportar, entre otras cosas, fraudes?



Gráfica 8. ¿Con qué regularidad imparte su empresa capacitaciones sobre prevención de fraudes?



Gráfica 9. ¿Qué herramientas utiliza su empresa para prevenir y detectar fraudes?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

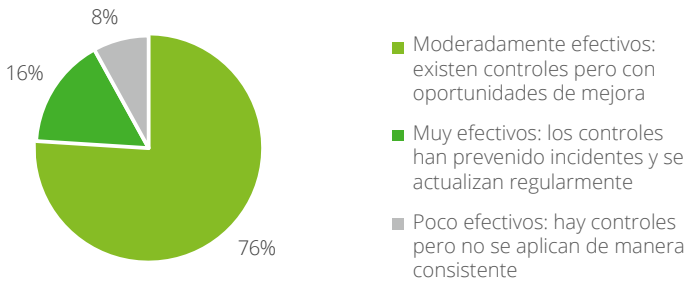
Controles internos e inversión: suficientes hoy, insuficientes para mañana

La efectividad de los controles internos es evaluada de forma moderada: 76% de las organizaciones encuestadas considera sus controles "moderadamente efectivos" y 16% los califica como "muy efectivos" (Gráfica 10). En conjunto, los resultados muestran que existe un reconocimiento de la presencia de controles, aunque también de que estos todavía no alcanzan un nivel óptimo.

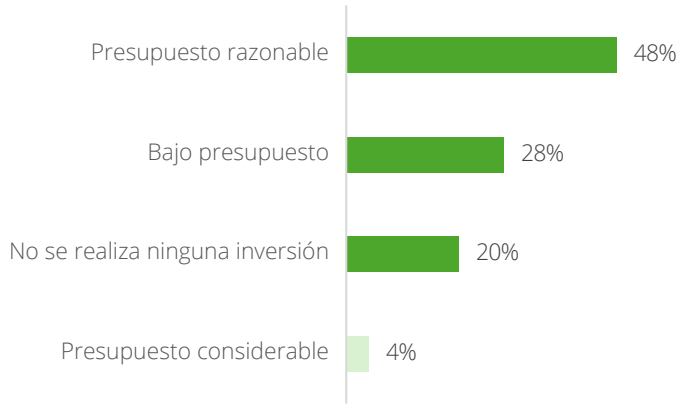
Esta percepción se alinea con los niveles de inversión observados en la encuesta. Aunque casi la mitad de las organizaciones cuenta con un presupuesto considerado razonable para la detección de fraudes (48%), una proporción relevante opera con recursos limitados o sin asignación específica (Gráfica 11). El hecho de que solo un grupo marginal disponga de un presupuesto considerable (4%) evidencia que el reconocimiento del fraude como riesgo no siempre se traduce en inversiones proporcionales a su frecuencia e impacto.

Esta brecha refuerza un enfoque predominantemente reactivo, en el que los recursos se destinan a gestionar incidentes ya ocurridos más que a fortalecer capacidades preventivas, limitando el avance hacia modelos más maduros de gestión del riesgo.

Gráfica 10. ¿Cómo evalúa la efectividad de los controles internos para prevenir y detectar actividades fraudulentas?



Gráfica 11. ¿Qué nivel de inversión se destina para la detección de fraude?



Niveles de inversión para prevención y detección de fraude

Presupuesto considerable
Incluye herramientas tecnológicas de punta, capacitación especializada y campañas de prevención

Presupuesto razonable
Incluye alguna herramienta tecnológica, algo de capacitación y campañas ocasionales de prevención

Bajo presupuesto
Contratación esporádica de equipos externos para investigaciones

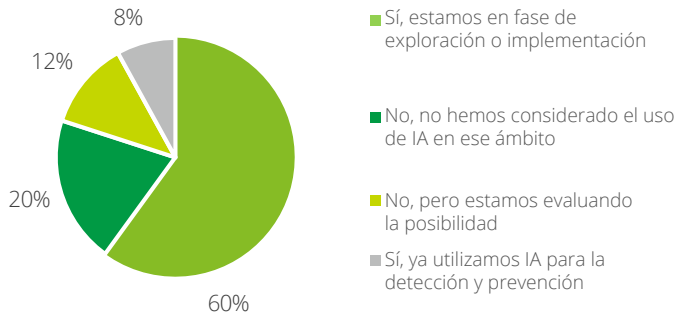
No se realiza una inversión específica

Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Nuestro estudio confirma que la IA ya forma parte del radar estratégico: 60% de las empresas se encuentra en fase de exploración o implementación y 8% la utiliza ya de forma activa para prevención y detección de fraude (Gráfica 12).

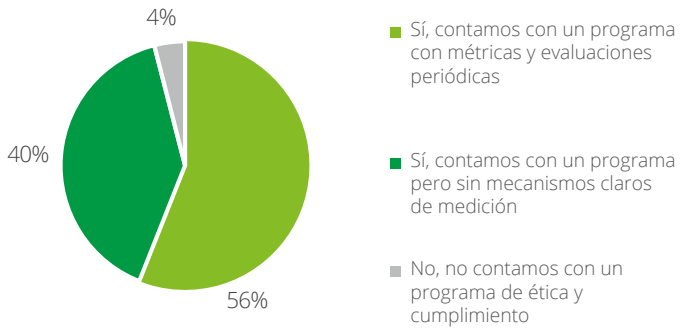
Este avance tecnológico ocurre en paralelo a programas de ética y cumplimiento de madurez desigual. Casi 6 de cada 10 respuestas afirman (Gráfica 13) tener un programa formal con métricas y evaluaciones periódicas, pero, en conjunto, 4 de cada 10 organizaciones carecen de esquemas sólidos, ya sea porque no miden de forma estructurada o porque no cuentan con algún programa. Aunado a ello, la adopción tecnológica sin una base ética y de gobernanza sólida, representa un riesgo adicional.

Gráfica 12. ¿Ha considerado su empresa implementar soluciones basadas en IA para mejorar la detección o prevención de fraudes?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Gráfica 13. ¿Cuenta su empresa con un programa formal de ética y cumplimiento? ¿Cómo se mide su eficacia?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

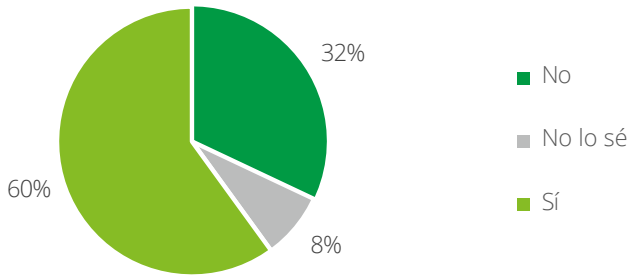
Respuesta al fraude: protocolos, tiempos y consecuencias

La segunda mitad de la encuesta profundiza en la capacidad de respuesta de las organizaciones frente al fraude. El primer hallazgo revela que 60% de las empresas señala contar con un protocolo formal para su investigación, mientras que 32% reconoce no tenerlo (Gráfica 14). Esta dispersión evidencia que, aunque una parte relevante ha avanzado en la formalización de procesos, persisten vacíos que pueden generar respuestas improvisadas, inconsistentes o dependientes de personas clave más que de estructuras institucionales.

En cuanto a los tiempos de resolución, 48% indica que el cierre de un caso toma entre uno y tres meses, 28% logra hacerlo en menos de un mes y 12% requiere más de tres meses; mientras que el porcentaje restante no tiene claridad sobre la duración del proceso (Gráfica 15). Estas diferencias reflejan niveles dispares de preparación, recursos y coordinación interna, donde cada retraso —además de incrementar las pérdidas financieras— amplifica los impactos reputacionales y legales asociados a la gestión tardía del fraude.

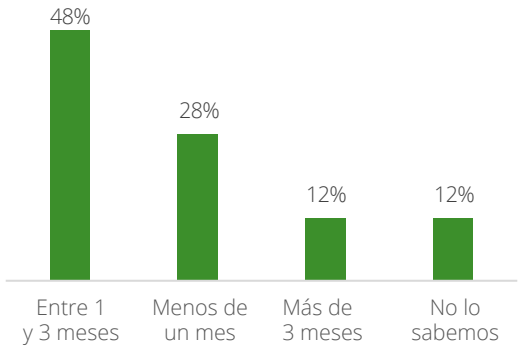
Respecto a las acciones tomadas, 72% opta por presentar una denuncia legal, 20% recurre al despido del responsable y, en menor proporción, 4% no toma medidas específicas (Gráfica 16). Este último grupo resulta especialmente crítico, ya que la ausencia de consecuencias claras debilita el efecto disuasivo, incrementa el riesgo de reincidencia y envía señales ambiguas sobre el compromiso real de la organización con la integridad y la rendición de cuentas.

Gráfica 14. ¿Cuenta su empresa con un protocolo formal para investigar fraudes?



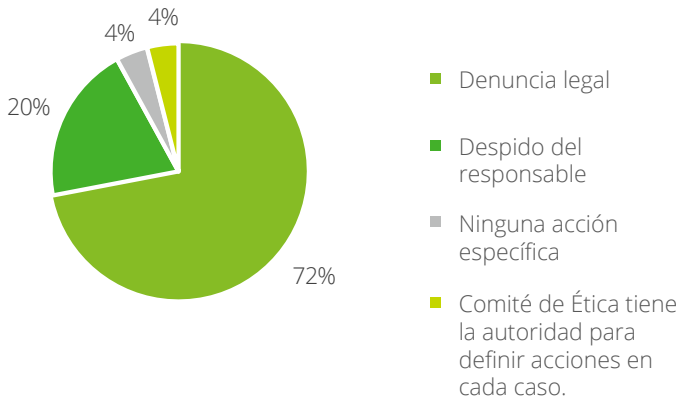
Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Gráfica 15. ¿Cuánto tiempo tarda en promedio su empresa en cerrar el caso de fraude?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Gráfica 16. ¿Qué acciones toma su empresa ante la detección de un fraude?

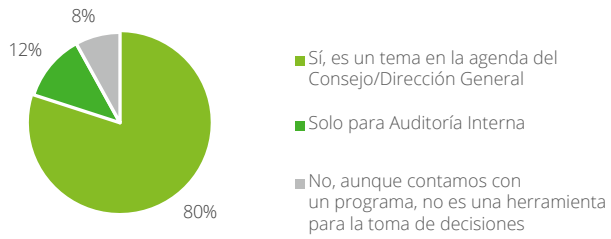


Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Riesgos, control interno y madurez organizacional

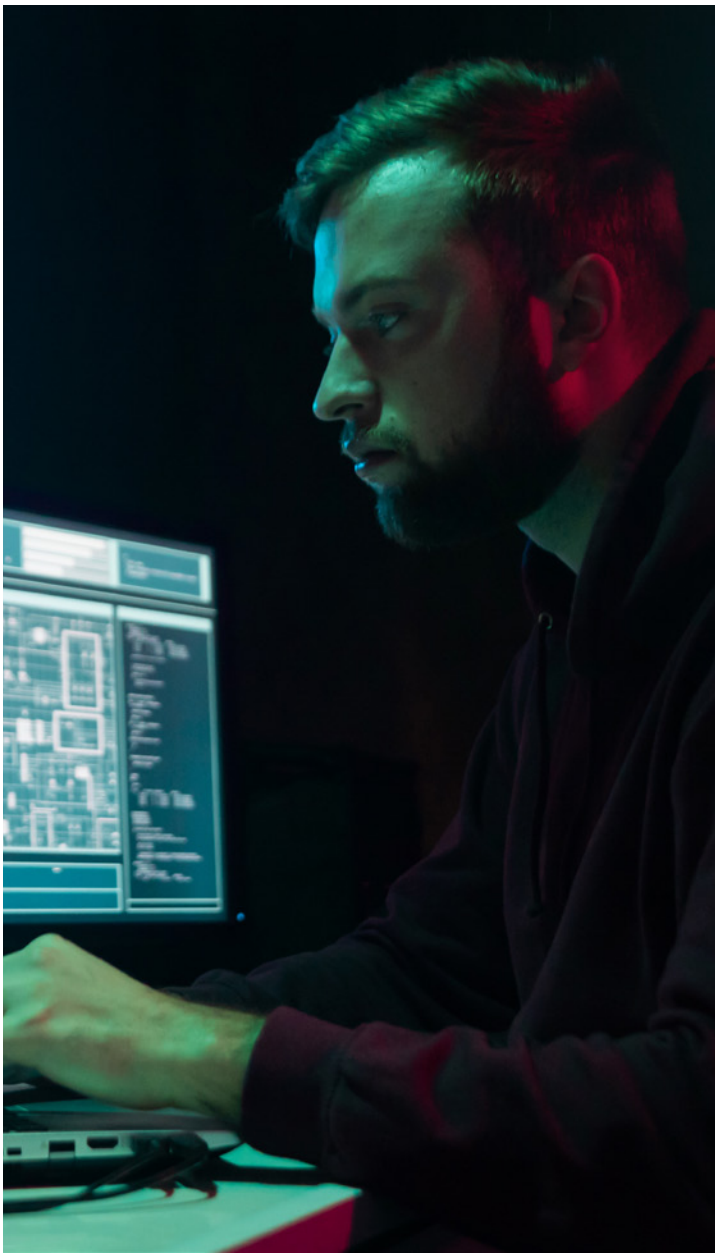
Otro de los aspectos que detectamos tiene relación con la gestión de riesgos, la cual, ha ganado visibilidad en la agenda organizacional. Ocho de cada 10 encuestados consideran que este tema corresponde al Consejo o a la Dirección General, lo que sugiere un reconocimiento creciente de su relevancia estratégica (Gráfica 17). Sin embargo, el hecho de que 12% lo limite todavía al área de Auditoría Interna revela que, en algunas empresas, el riesgo continúa abordándose desde una lógica técnica y operativa, más que como una responsabilidad de gobierno corporativo.

Gráfica 17. ¿Es la administración de riesgos una prioridad en la empresa?

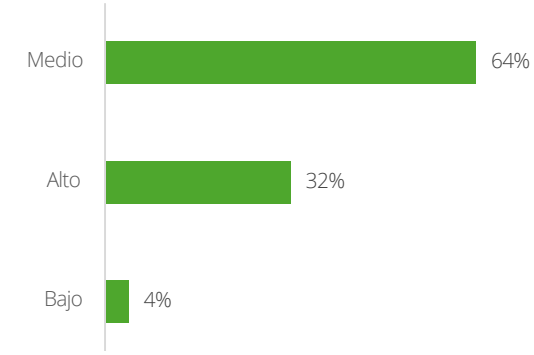


Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

No obstante, este posicionamiento en la agenda no se traduce de forma homogénea en niveles de madurez, pues 64% se ubica en un nivel medio, 32% en un nivel alto y el resto en un nivel bajo (Gráfica 18). Esta distribución ayuda a explicar por qué menos de la mitad (48%) se percibe verdaderamente preparada, mientras que una proporción relevante reconoce contar únicamente con planes teóricos (36%) o enfrentar respuestas lentas y desorganizadas (Gráfica 19). En conjunto, los resultados reflejan una brecha entre la importancia declarada del riesgo y la capacidad real para gestionarlo de manera consistente y efectiva.



Gráfica 18. ¿Qué nivel de madurez tiene la administración de riesgos en su empresa?



Niveles de madurez en administración de riesgos

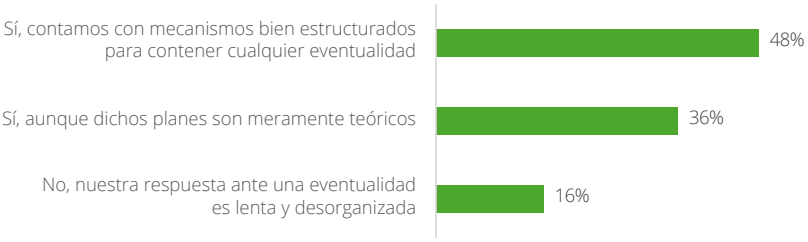
Alto
Identificamos, medimos y mitigamos riesgos de manera proactiva

Medio
Tenemos procesos de gestión de riesgos pero no son consistentes

Bajo
Esfuerzo esporádicos y aislados

Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

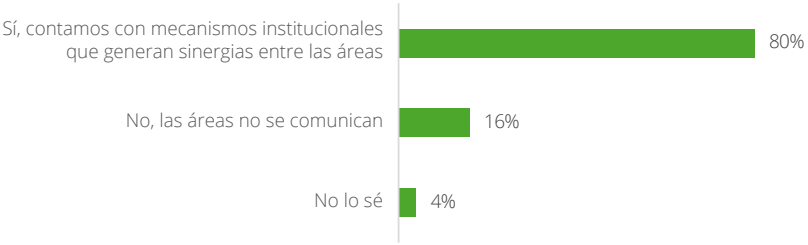
Gráfica 19. ¿Considera que la empresa está preparada para dar una respuesta oportuna ante la materialización de riesgos?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Las sinergias entre riesgos, fraude y control interno están presentes en la mayoría de las organizaciones, pero no son universales. Aunque 80% afirma contar con mecanismos de integración, 16% reconoce que las áreas no se comunican de forma adecuada (Gráfica 20). Esta falta de coordinación limita la visión integral del riesgo, fragmenta la toma de decisiones y reduce la efectividad de los controles, particularmente en contextos donde los riesgos son transversales y evolucionan con rapidez.

Gráfica 20. ¿Existen sinergias entre la administración de riesgos, prevención de fraude y control interno?

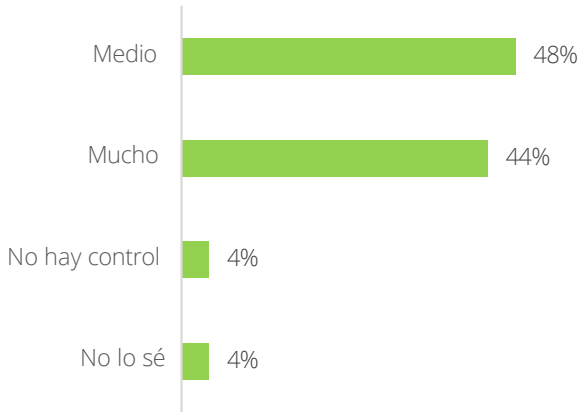


Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Responsabilidades difusas que afectan la consistencia del control interno

La percepción sobre el marco de control interno es mayoritariamente positiva, aunque con matices relevantes. Casi la mitad de las organizaciones considera que su esquema ofrece un nivel medio de control, mientras que 44% lo percibe como robusto y 4% reconoce abiertamente no contar con controles suficientes (Gráfica 21). En cuanto a la responsabilidad práctica, la asignación es heterogénea: aunque una proporción importante la distribuye entre todas las áreas (40%), en otros casos recae en funciones específicas como Auditoría Interna, Control Interno o Contraloría (Gráfica 22). Esta dispersión sugiere enfoques distintos sobre la propiedad del control, con implicaciones directas en su consistencia y efectividad.

Gráfica 21. ¿Cuánto control le provee su marco de control interno?



Niveles de control que provee el marco interno

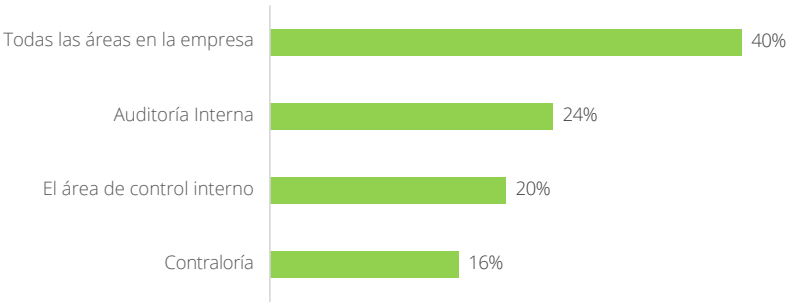
Mucho
Nuestro modelo de control nos da seguridad respecto a la mitigación de riesgos, la prevención de fraudes y el cumplimiento.

Medio
Nuestro modelo es eficiente pero no nos da la seguridad o confianza que necesitamos.

No hay control
Tenemos deficiencias notorias en los procesos, la materialización de riesgos y fraudes es latente.

Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Gráfica 22. ¿Quiénes son los responsables de control interno? No en la teoría, en la práctica

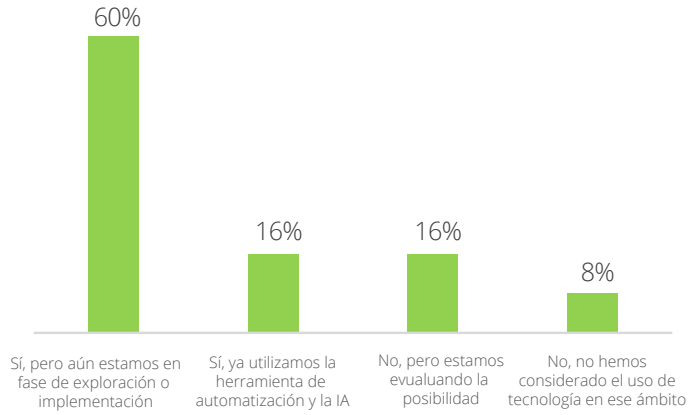


Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

La lectura anterior se complementa con los niveles de inversión reportados. Si bien 68% no considera excesiva la inversión en control interno, una quinta parte de las organizaciones no destina recursos específicos, lo que refuerza la idea de una subinversión estructural (Gráfica 23). En paralelo, aunque 6 de cada 10 se encuentran explorando el uso de tecnologías, todavía existe un segmento relevante que no las ha considerado o apenas las evalúa, lo que limita el potencial de modernización y escalabilidad de los controles (Gráfica 24).

Gráfica 23. ¿Piensa que el modelo de control interno representa un gasto considerable para la empresa?

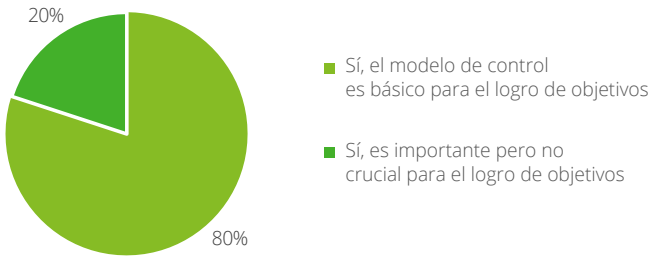
Gráfica 24. ¿Ha considerado el uso de tecnologías innovadoras para incrementar la eficiencia del control interno?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Finalmente, el control interno es ampliamente reconocido como un habilitador de los objetivos empresariales: 80% lo considera básico para lograrlos. Sin embargo, el hecho de que 20% lo perciba solo como importante pero no crucial revela una brecha conceptual relevante (Gráfica 25). Esta visión puede traducirse en prioridades inconsistentes, donde el control se mantiene como un requisito necesario, pero no plenamente integrado a la estrategia y a la toma de decisiones del negocio.

Gráfica 25. ¿Considera que el modelo de control es necesario para el logro de los objetivos de la empresa?



Fuente: Encuesta "Radiografía del fraude ocupacional en Latinoamérica". Deloitte Insights.

Conclusión

Los resultados confirman que el fraude ocupacional en Latinoamérica es un fenómeno estructural y recurrente, no un riesgo emergente. Su alta incidencia, la persistencia de esquemas tradicionales y la detección mayormente reactiva evidencian que muchas organizaciones todavía lo gestionan como hechos aislados, sin atender las debilidades sistémicas que los originan.

De cara a 2026, el reto no es erradicar el fraude —una expectativa poco realista—, sino elevar de forma sostenida la madurez antifraude. Esto exige transitar de enfoques reactivos a modelos preventivos, integrar de forma efectiva la gestión de riesgos, el control interno y la tecnología, así como fortalecer la rendición de cuentas en todos los niveles. La encuesta deja una señal clara para la Alta Dirección: el nivel de fraude que experimentan las organizaciones no es un fenómeno aislado; es un indicador directo de su modelo de gobernanza, la efectividad de sus controles y la madurez de sus decisiones estratégicas. Las empresas que lo incorporen en su agenda estratégica podrán proteger su valor y sostener la confianza de sus grupos de interés.

En este contexto, el fraude no define a las organizaciones; su nivel de preparación sí. La verdadera diferencia en 2026 no estará en si el fraude ocurre, sino en qué tan preparadas están las empresas para detectarlo a tiempo, aprender de él y fortalecer su capacidad de respuesta. Esa es la frontera entre la vulnerabilidad y la resiliencia.

Referencias

01. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), *"Occupational Fraud 2024: A Report to The Nations"*. https://www.acfe.com/-/media/files/acfe/pdfs/rttn/2024/2024-report-to-the-nations.pdf

Contactos

Israel Zagal
Socio de Asesoría y Consultoría
Deloitte México
izagal@deloittemx.com

José Claudio Treviño
Socio de *Forensic & Financial Crime*
Deloitte México
jotrevino@deloittemx.com

Centro de contacto
+52 55 5080 6633
centrodecontacto@deloittemx.com

Deloitte.

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 tres 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 brinda servicios a los clientes. Consulte http://www.deloitte.com/conozcanos para obtener más información

Esta comunicación y cualquier archivo adjunto en esta es para su distribución interna entre el personal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro y sus Entidades Relacionadas (colectivamente, la “organización Deloitte”). Puede contener información confidencial y está destinada únicamente para el uso de la persona o entidad a la que va dirigida. Si usted no es el destinatario previsto, notifíquenos de inmediato, no utilice esta comunicación de ninguna manera y luego elimínela junto con todas las copias de esta en su sistema.

Ni DTTL, sus firmas miembro, Entidades Relacionadas, empleados o agentes será responsable de cualquier pérdida o daño alguno que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro y sus entidades relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.

© 2026 Deloitte S-Latam, S.C.