

Monitor
Deloitte.



Redefinir el futuro del
trabajo desde la sinergia
humano-digital

INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando profundamente la manera en que operan las organizaciones, y es ante este panorama donde la verdadera diferenciación no proviene únicamente de la tecnología, sino de la capacidad de integrarla con una visión estratégica centrada en las personas. El impacto de la IA en el ámbito laboral —y del talento— trasciende la simple automatización de actividades: implica replantear cómo las empresas impulsan el desarrollo humano, gestionan la transformación y construyen el futuro del trabajo, reconociendo que, en lugar de que todo gire alrededor de la tecnología, todo debe volver a girar en torno a las personas.

Lejos del mito de la sustitución total, la evidencia apunta hacia una era de “humanidad aumentada”, en la que máquinas y personas colaboran para alcanzar niveles inéditos de productividad, creatividad y bienestar organizacional. Sin embargo, este potencial solo se activa cuando las decisiones tecnológicas se guían por un propósito claro: empoderar, no reemplazar; amplificar, no automatizar sin rumbo.

Este análisis propone un enfoque transformador para convertir tensiones en sinergias, redefinir roles, cerrar brechas de habilidades y fortalecer culturas de innovación. En este camino, la tecnología expande la

capacidad de pensar y decidir sin desplazar al humano; la Inteligencia Artificial no sustituye el criterio, lo fortalece. Porque al final, el desafío principal no es simplemente incorporar IA, sino crear organizaciones donde la tecnología y las personas avancen de manera conjunta, potenciándose mutuamente en su evolución.

ENFOQUE EN ESTRATEGIA PARA UN FUTURO DE TRABAJO MÁS HUMANO

Adoptar IA obedece también a un tema estratégico y no solo se trata de un asunto tecnológico, especialmente para áreas como la de Capital Humano, donde la capacidad de anticipar necesidades, potenciar el talento y transformar la operación depende cada vez más de decisiones informadas y visionarias.

Automatizar procesos puede simplificar tareas repetitivas, pero por sí solo no garantiza un impacto sostenible en el compromiso de los empleados ni en la cultura organizacional. En lugar de perseguir la automatización como el objetivo final, las organizaciones debieran alinear la IA con sus planes de negocio y con el desarrollo de su capital humano. Usar la IA únicamente para generar informes o reducciones de costo limita la capacidad de transformar el talento humano en el activo más valioso de la empresa; por ello, el verdadero potencial emerge cuando la tecnología se integra como palanca para la ventaja competitiva y la innovación.

Un mito común que es preciso desidealizar es el de la sustitución total de las personas por la IA. Hasta el momento, la evidencia no avala una desaparición masiva de empleos debido a la implementación de la Inteligencia Artificial; incluso organismos internacionales señalan que es relativamente baja la proporción de empleos afectados directamente por la IA en Latinoamérica. Un estudio conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial estima que solo entre 2% y 5% de los puestos de trabajo en dicha región corren el riesgo de ser automatizados por completo (es decir, eliminados) a causa de la adopción de IA con las capacidades actuales¹.

Lo anterior sugiere que la IA tiende más a transformar o aumentar el trabajo existente. No obstante, dichas instituciones enfatizan que el impacto podría crecer en el futuro si aumenta la adopción tecnológica, por lo que recomiendan preparar políticas de capacitación y protección laboral adecuadas². Dado este contexto, hay quienes enfatizan que a la IA se la denomina “copiloto”, precisamente, porque complementa el trabajo humano: tareas que combinan distintas facetas —como creatividad, juicio y coordinación— donde la intervención humana sigue siendo crucial y la máquina solo puede asistir en ciertas partes.

En medio del ruido que rodea a cada avance tecnológico, es fundamental no perder de vista que toda innovación nace de una necesidad o inquietud humana. Muchas veces la fascinación por la tecnología nos hace olvidar que, al final, sus impactos recaen directamente en las personas; por eso, más que de máquinas, hablamos de decisiones que involucran y transforman vidas. De ahí la relevancia de adoptar un humanismo digital, pues las organizaciones que abrazan esta perspectiva utilizan la tecnología para redefinir cómo las personas logran sus objetivos, permitiéndoles alcanzar metas que antes no estaban a su alcance. Esto significa preguntarse ¿qué necesidad humana estamos resolviendo con esta IA?, en lugar de ¿qué puede hacer esta IA por sí misma? La pregunta estratégica debe ser cómo la tecnología puede empoderar al talento y amplificar capacidades humanas, asegurando que tanto el propósito del negocio como el bienestar del talento sigan siendo la guía central de cualquier decisión.

Considerándolo de dicha manera, el futuro del trabajo no aparece como una amenaza, sino como una oportunidad de evolución. Las mismas fuerzas de automatización y cambio tecnológico están dando lugar a la creación de nuevos roles y sectores completos. Por ejemplo, el informe *Future of Jobs Report 2025*, efectuado por el Foro Económico Mundial, proyecta un crecimiento neto de 78 millones de empleos nuevos a nivel global hacia 2030, a pesar de la automatización³. Esto indica que van a surgir más puestos de los que desaparecerán, aunque con distintas habilidades y enfoques. De hecho, mientras algunas ocupaciones tradicionales entran en declive, otras especialidades están en auge, ya que perfiles como especialistas en IA, analistas de datos o expertos en ciberseguridad figuran entre los más demandados en los próximos años.

Lejos de un escenario estático, estamos ante un proceso de redefinición del trabajo: las tareas monótonas tienden a automatizarse y el valor se desplaza hacia lo que los humanos hacemos mejor. Con la estrategia correcta, las organizaciones pueden convertir esta transición en un motor de evolución, reorganizando puestos y desarrollando nuevas capacidades para aprovechar la tecnología. En vez de temer al futuro del trabajo, debemos prepararnos para evolucionar con él, reconociendo que la IA bien utilizada puede liberar a las personas de lo rutinario, para que se enfoquen en actividades de mayor impacto y creatividad.

IA Y CAPITAL HUMANO: SINERGIAS Y TENSIONES EMERGENTES

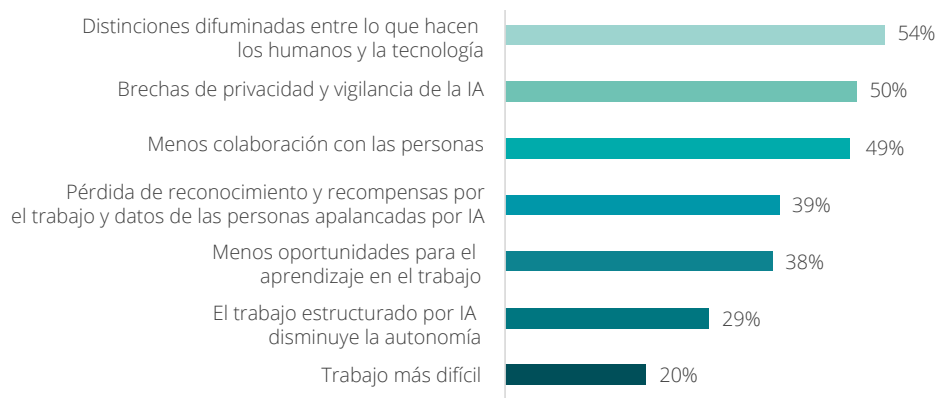
La introducción de IA en las empresas genera una interacción compleja entre sinergias y tensiones. Por un lado, existe un enorme potencial de complementariedad entre la Inteligencia Artificial y el capital humano; por otro, es natural que surjan fricciones y temores que hay que gestionar. El primer paso es discernir qué tareas conviene automatizar y cuáles potenciar con IA. Según el Foro Económico Mundial, las tareas más rutinarias y repetitivas son las primeras candidatas para ser automatizadas por sistemas de IA, mientras que aquellas que requieren pensamiento crítico, resolución de problemas complejos o trato interpersonal tienden a potenciarse con ayuda de la tecnología⁴.

En otras palabras, la máquina sobresale manejando grandes volúmenes de datos o procesos predecibles, liberando a las personas para enfocarse en actividades de mayor nivel cognitivo o creativo. De esta forma, por ejemplo, un asistente virtual puede encargarse de filtrar y programar citas de rutina, pero la toma de decisiones estratégicas, la negociación o la creación de nuevas ideas siguen recayendo en el ingenio humano, ahora apoyado con información y análisis instantáneos. Incluso en casos muy específicos, se observa esta dualidad: una encuesta *online* puede difundirse y recopilar datos de forma automatizada, pero el diseño de las preguntas y la interpretación de los resultados requieren la comprensión y aprobación de una persona experta. Saber equilibrar esta balanza —qué automatizar y qué mejorar con IA— es clave para maximizar la productividad.

Reconocer las fortalezas complementarias tanto de humanos como de las máquinas ayuda a aliviar la tensión. En Deloitte, a través del estudio *Tendencias Globales de Capital Humano 2025*, dimos a conocer que más de la mitad (54%) de los colaboradores y directivos están preocupados por los límites poco claros entre el trabajo realizado por humanos y por la tecnología en sus organizaciones (Gráfica 1)⁵. Esta inquietud pone de manifiesto dudas genuinas: ¿corremos el riesgo de que ciertos procesos pierdan su esencia humana?, ¿perderán las personas sentido de propósito si delegan demasiado en la IA? En este contexto, cobra relevancia el enfoque que propone transformar estas tensiones en oportunidades de avance.



Gráfica 1. Principales preocupaciones sobre los posibles impactos silenciosos de la IA



Fuente: Deloitte. "Tendencias Globales de Capital Humano 2025".

Lejos de ignorar o suprimir dichas fricciones, los líderes debieran abordarlas de frente y transformarlas en oportunidades de mejora. De hecho, el informe antes citado lleva como subtítulo “Convertir las tensiones en triunfos”, resaltando la necesidad de ayudar a los líderes a transformar la incertidumbre en oportunidad en esta era de cambios. Esto implica abrir espacios de diálogo sobre las preocupaciones, redefinir métricas de éxito que integren tanto resultados de negocio como bienestar de la gente y crear, en conjunto, nuevas formas de trabajo donde la tecnología potencie el talento en lugar de competir con él.

Un componente esencial para lograr esta sinergia es rediseñar roles y narrativas dentro de la organización. Donde antes se planteaba la disyuntiva “o humano o máquina”, la nueva narrativa debe ser “humano con máquina”. Por ejemplo, lejos

de desaparecer, el rol de los mandos intermedios está evolucionando con la IA: las empresas pioneras están usando herramientas inteligentes para descargar de tareas administrativas a sus gerentes, de modo que puedan dedicar más tiempo a liderar personas, *coaching* y toma de decisiones estratégicas. Incluso nuestros estudios indican que, actualmente, los gerentes invierten cerca de 40% de su tiempo en resolver problemas del día a día y trámites operativos, y apenas un 13% en desarrollar a sus equipos⁶.

Automatizar parte de esas cargas mediante IA —como reportes, indicadores y gestión de calendarios— libera tiempo para que los gerentes se transformen en líderes *coach* dedicados a inspirar, capacitar y motivar a sus equipos. Si las organizaciones redefinen con éxito este rol, garantizan su preparación para un futuro tecnológico y complejo. Esta transformación implica un

cambio cultural: dejar de ver la IA como amenaza y adoptarla como aliada para potenciar el desempeño de los colaboradores. En recursos humanos, los líderes más efectivos ya no preguntan “¿qué puedo automatizar?”, sino “¿cómo ayudo a mi equipo a ver la IA como una mejora en su día a día?”. Se trata de un cambio de enfoque que impulsa una adopción más humana, práctica y positiva de la tecnología.



RESKILLING, CULTURA Y LIDERAZGO INSPIRADOR EN LA ERA DE LA IA

La acelerada evolución tecnológica ha generado una brecha de capacidades que tanto las organizaciones como sus colaboradores deben atender de manera conjunta. Por ello, el *reskilling* (reaprendizaje) y el *upskilling* (mejora de habilidades) se vuelven imprescindibles para adoptar nuevas herramientas sin dejar a nadie fuera del proceso. Algunos datos importantes evidencian la magnitud de este desafío, por ejemplo:

- **Preparación insuficiente de nuevos empleados:** 66% de gerentes y ejecutivos afirma que la mayoría de sus nuevas contrataciones no llega con las habilidades o con la experiencia completamente adecuadas; la falta de experiencia práctica es señalada como la deficiencia más común⁷. Esto sugiere que los sistemas educativos y la formación tradicional están quedando rezagados, respecto a las necesidades del mercado actual.
- **Necesidad masiva de reentrenamiento:** se estima que alrededor de 59% de los trabajadores a nivel global van a necesitar algún tipo de formación adicional para 2030, ya sea para desempeñar sus funciones actuales con nuevas herramientas o para trasladarse a nuevos roles dentro de sus organizaciones⁸. En otras palabras, casi 6 de cada 10 empleados deberán aprender nuevas competencias en los próximos años, evidenciando la magnitud del *reskilling* requerido.

- **Enfatizar las habilidades humanas:** cerca de 74% de trabajadores, gerentes y ejecutivos encuestados por Deloitte considera vital priorizar el desarrollo de capacidades humanas (como liderazgo, comunicación, creatividad) en plena era digital⁹. Existe un consenso amplio en que, incluso con más IA, las habilidades blandas y el ingenio humano serán diferenciadores clave.

Atender estos frentes requiere estrategias proactivas de *talent management* centradas en la inspiración y el aprendizaje continuo. No basta con gestionar el talento como un recurso, hay que inspirarlo para que quiera crecer y adaptarse. En la práctica, esto implica invertir en programas de capacitación modernos, rotación de roles para adquirir experiencia y aprendizaje en el flujo de trabajo. Hay organizaciones que están ya facilitando ecosistemas de aprendizaje con plataformas internas de cursos, mentores, comunidades de práctica y alianzas con instituciones educativas para actualizar conocimientos en áreas emergentes.

Asimismo, abordar la brecha de experiencia exigirá flexibilidad en los requisitos de contratación —fijándose más en habilidades y potencial que en años de experiencia estrictos— y crear roles de entrada donde los jóvenes profesionales puedan aprender en el puesto. Es aquí donde la cultura corporativa ejerce un papel decisivo: si la empresa valora y reconoce el aprendizaje, los colaboradores estarán más motivados a dedicar tiempo en el desarrollo de nuevas

competencias. Por el contrario, si prevalece una cultura de miedo al error o de comodidad con el *statu quo*, cualquier iniciativa de *reskilling* enfrentará resistencia.

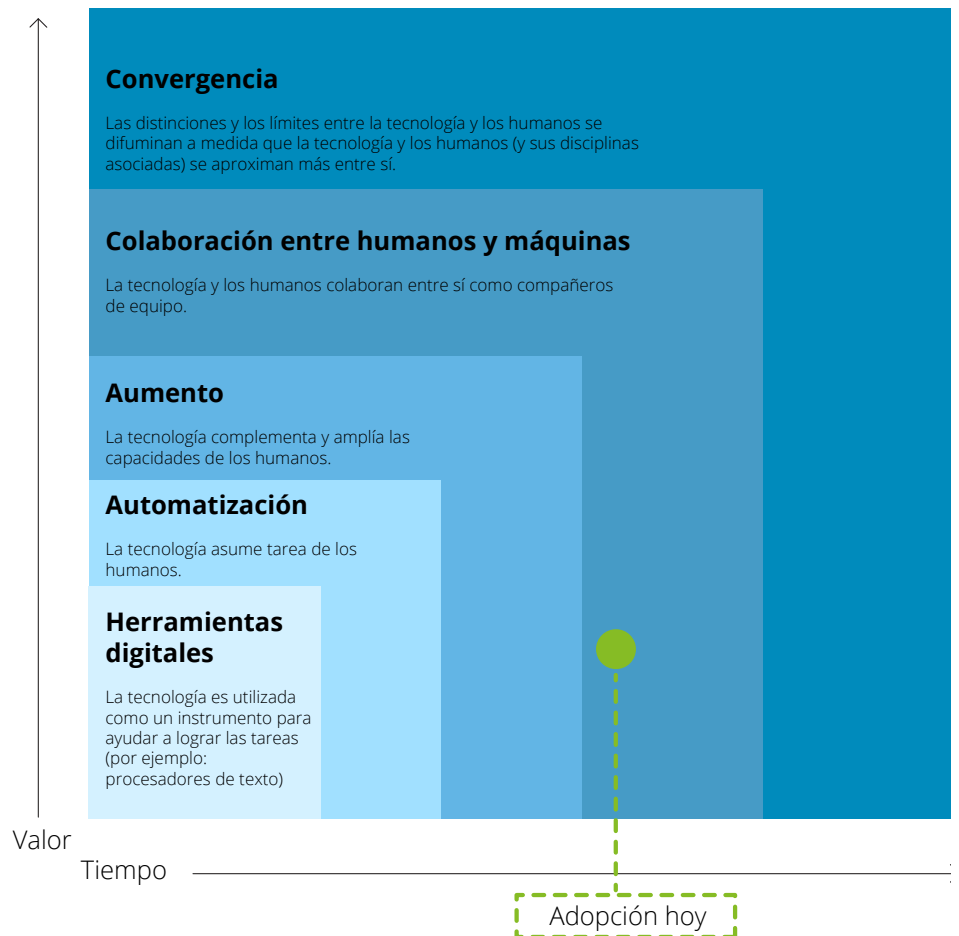
Otro factor crítico es el rol del liderazgo inspirador en tiempos de transformación. La labor de quienes dirigen no se limita a gestionar el cambio, sino a despertar en sus equipos la certeza de que ese proceso tiene un propósito valioso. Entre las exigencias que tiene la llegada de la IA es que los líderes refuercen su dimensión más humana: se espera de ellos empatía, sensibilidad, buen juicio y la capacidad de motivar de forma genuina a las personas. Por ello, un líder eficaz en la era de la Inteligencia Artificial es aquel que comunica con transparencia lo que implica adoptar nuevas tecnologías, que escucha de forma atenta las preocupaciones de su equipo y que demuestra una mentalidad de aprendizaje continuo.

De esta manera, más que centrarse únicamente en métricas o en resultados, un gerente que inspira dedica tiempo al acompañamiento, ofrece retroalimentación constructiva y promueve que cada colaborador desarrolle nuevas competencias —muchas de ellas potenciadas hoy por la IA—. Paradójicamente, cuanto más digital se vuelve el entorno laboral, más peso adquiere la humanidad en el liderazgo: capacidades como la inteligencia emocional, la gestión del cambio y la habilidad de motivar se vuelven aún más decisivas.

La transformación digital también pone a prueba la cultura organizacional. Una y otra vez se observa que el éxito de la adopción de IA depende más de la cultura que de la tecnología *per se*. Si la empresa fomenta la colaboración, la experimentación y no penaliza el error honesto, los colaboradores se sentirán seguros para probar nuevas herramientas y métodos de trabajo; en cambio, en culturas rígidas o de silos, es más probable que surja el miedo o la apatía ante la IA. Este contexto refuerza el dicho de quienes subrayan que “el verdadero desafío no es técnico, sino cultural”. Los líderes debieran trabajar intencionalmente en crear un ambiente de confianza donde el personal entienda que la IA no llega para vigilarlos ni hacerlos obsoletos, sino para quitarles carga manual y potenciar su desempeño. Compartir historias de éxito internas ayuda a cambiar la mentalidad colectiva; igualmente, involucrar a la gente en la implementación —a través de pilotos, encuestas de *feedback* y *champions* digitales— genera sentido de pertenencia al proceso de cambio.

Construir una cultura de innovación requiere, en definitiva, alinear tecnología, estructura y personas: adopción de IA acompañada de capacitación pertinente, ajustes en procesos de trabajo y un liderazgo cercano que articule una visión alentadora del futuro. Cuando cultura y estrategia van de la mano, el talento se siente inspirado a dar lo mejor de sí, viendo la Inteligencia Artificial no como amenaza sino como oportunidad para crecer profesionalmente.

Gráfica 2. ¿Estamos ingresando a una nueva era de convergencia entre la IA y los humanos?



Fuente: Deloitte. “Tendencias Globales de Capital Humano 2025”.

HUMANIDAD AUMENTADA COMO RESPUESTA AL DESAFÍO DIGITAL

Lejos de ser antagonistas, la tecnología y las personas deben verse como aliados en la construcción del futuro. La noción de “humanidad aumentada” resume esta idea: la tecnología integrada con el ser humano para amplificar su rendimiento y sus capacidades, no para anularlas. En términos prácticos, esto implica que la IA y otras innovaciones deben actuar como una extensión natural de nuestras propias habilidades. En la medida en que consigamos que cada colaborador vea en la IA un copiloto para pensar mejor, crear más y solucionar problemas de forma más rápida, habremos logrado el objetivo de aumentar lo humano con lo digital.

La tecnología como aliada, no como fin, implica también un cambio filosófico en las organizaciones. Ya no se trata de implementar IA porque sí o por moda, sino de entender el para qué. Por ejemplo:

- Para liberar tiempo a los empleados de modo que puedan atender mejor a un cliente.
- Para explorar soluciones innovadoras a viejos problemas.
- Para personalizar productos con un toque humano insustituible.

Los beneficios de usar la IA como instrumento para potenciar la inteligencia colectiva de la empresa se extienden más allá de la productividad: cuando las personas sienten que la tecnología les sirve de apoyo y no de reemplazo, aumenta su creatividad y se enriquece la generación de valor. Se supera el “efecto túnel” del pensamiento único, surgen perspectivas divergentes y más ricas, y el trabajo en equipo se fortalece combinando lo mejor de ambos mundos (análisis de datos exhaustivo + intuición y experiencia humana). Abrazar este paradigma puede convertirse en mayores niveles de compromiso y agilidad,

pues los trabajadores dejan de temer ser sustituidos y pasan a enfocarse en cómo colaborar con las nuevas herramientas para lograr resultados superiores.

Las cualidades exclusivamente humanas —como empatía, juicio ético, ingenio, pasión— son las que dan sentido a cualquier avance tecnológico. Un algoritmo puede optimizar un proceso, pero difícilmente podrá entender las sutilezas de las motivaciones humanas o la ética de una decisión mejor que una persona consciente. Por ello, en la era de la IA, el factor humano se vuelve el elemento diferenciador que convierte una herramienta en una solución valiosa. Es aquí donde los líderes tienen la responsabilidad de asegurar que cada iniciativa tecnológica venga acompañada de esta pregunta: ¿cómo mejora esto la vida de las personas? Innovar con propósito humano garantiza no perder de vista que todo progreso debe medirse también en términos de bienestar, desarrollo personal y construcción de confianza.



Mantener lo humano en el centro de la innovación no es solo deseable, es imprescindible.

CONCLUSIÓN

Estamos llamados a diseñar organizaciones donde IA y personas crezcan a la par, en una relación de mutuo fortalecimiento. Esto requiere visión y determinación: los directivos deben tomar decisiones valientes para equilibrar los resultados empresariales con los resultados humanos, convirtiendo las inevitables tensiones en impulso para el cambio positivo.

El desafío de construir empresas verdaderamente potenciadas por la tecnología es también una invitación a replantear nuestro pacto social con la innovación digital. Lo afirma el *Manifiesto de Viena sobre humanismo digital*: “...

el desafío de construir una sociedad justa y democrática con los seres humanos en el centro del progreso tecnológico debe abordarse con determinación y con ingenio científico”¹⁰. Esto implica que cada innovación tecnológica vaya acompañada de innovación social, con nuevas formas de educar, de organizar el trabajo, de regular éticamente la IA, y de involucrar a todos los grupos de interés en esta transición. Si logramos este equilibrio, la promesa de la “humanidad aumentada” puede hacerse realidad: un mundo donde la tecnología expande lo mejor de la condición humana. En ese mundo, la estrategia organizacional y el capital

humano marchan de la mano de la IA, generando no solo más eficiencia, sino también más creatividad, inclusión y sentido de propósito.

Es hora de adoptar la IA como catalizador de una humanidad potenciada, recordando siempre que el destino final no es la máquina más inteligente, sino el humano más realizado trabajando en sinergia con dicha máquina. Este es el horizonte de la era de la IA: no la sustitución, sino la colaboración y el crecimiento conjunto hacia logros que hoy apenas comenzamos a imaginar.

REFERENCIAS

¹ World Bank Group & International Labour Organization, *Generative AI and Jobs in Latin America and the Caribbean: Is the Digital Divide a Buffer or Bottleneck?*, 2024. <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/publication/generative-ai-and-jobs-in-lac>

² Organización Internacional del Trabajo & Grupo Banco Mundial, *La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?*, 2024. <https://www.ilo.org/es/publications/la-ia-generativa-y-los-empleos-en-america-latina-y-el-caribe-la-brecha>

³ World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2025*, 2025. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

⁴ Shine, I., “¿Automatización o aumento? Así se integrará la IA en los empleos del mañana”, *Foro Económico Mundial*, 2023. <https://es.weforum.org/stories/2023/09/automatizacion-o-aumento-asi-se-integrara-la-ia-en-los-empleos-del-manana/>

⁵ Deloitte, “Tendencias Globales de Capital Humano”. <https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/research/tendencias-globales-de-capital-humano-2025.html>

⁶ Deloitte, “Tendencias Globales de Capital Humano”. <https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/research/tendencias-globales-de-capital-humano-2025.html>

⁷ Deloitte, “Tendencias Globales de Capital Humano”. <https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/research/tendencias-globales-de-capital-humano-2025.html>

⁸ World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2025*, 2025. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

⁹ Deloitte, “Tendencias Globales de Capital Humano” <https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/research/tendencias-globales-de-capital-humano-2025.html>

¹⁰ Werthner, H. et al., *Manifiesto de Viena sobre Humanismo Digital* (Edición en español: Humberto Debat), 2019. https://dighum.ec.tuwien.ac.at/wp-content/uploads/2019/07/Vienna_Manifesto_on_Digital_Humanism_ES.pdf

CONTACTO

Jorge Ponga

Socio Líder de *Human Capital*

Deloitte México

jponga@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 <https://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, Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Impuestos y Servicios Legales, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría fiscal, asesoría legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Audit Delivery Center, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Asesoría en Riesgos, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría en riesgos y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Asesoría Financiera, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Y Deloitte Consulting Group, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

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.