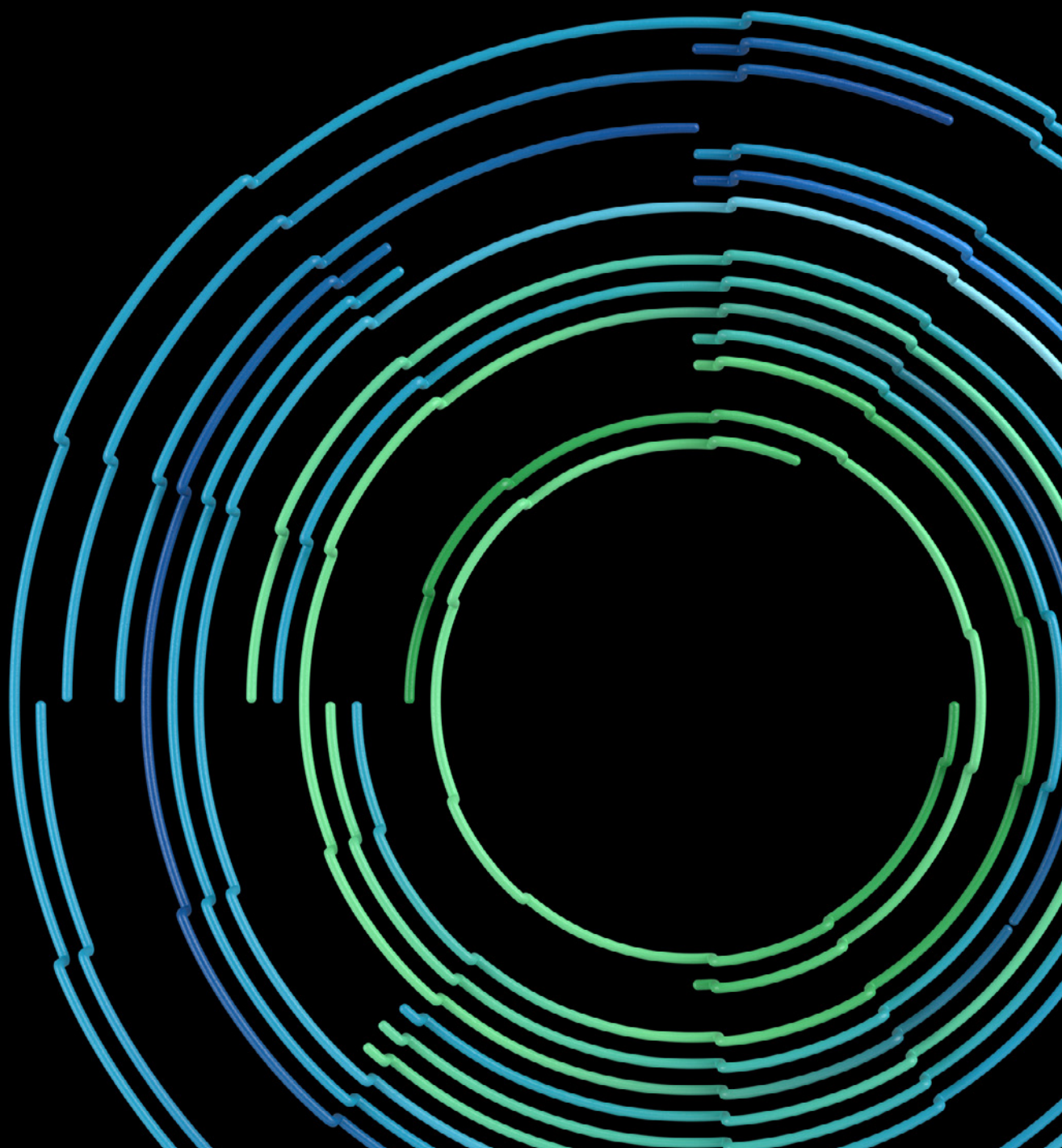


Deloitte.

Together makes progress

Gestión inteligente de crisis
ante escándalos de corrupción



Introducción

La corrupción corporativa es una amenaza real, recurrente y sistémica en Latinoamérica. Su impacto no distingue sector ni tamaño: puede desmoronar años de reputación en cuestión de días y poner en jaque la viabilidad misma de una organización. Bajo un entorno de creciente escrutinio público, una regulación más estricta y expectativas sociales más exigentes, las empresas ya no pueden permitirse reaccionar tarde y, mucho menos, improvisar cuando enfrentan un escándalo.

En este documento, ofrecemos una mirada profunda a las consecuencias reputacionales de la corrupción en las empresas, identificamos patrones comunes en su gestión —exitosa o fallida— y presentamos acciones clave para fortalecer la preparación institucional desde el nivel más alto de gobierno corporativo. Se trata de un recorrido literario que permite reconocer las señales de alerta y que ofrece también la oportunidad de descubrir cómo convertir una crisis en una oportunidad que refuerce la integridad, la resiliencia reputacional y la legitimidad empresarial.

El costo reputacional de la corrupción en empresas latinoamericanas

La corrupción no es un evento aislado en el entorno empresarial latinoamericano, sino un riesgo sistémico y recurrente que puede poner en jaque la sostenibilidad de las organizaciones. No se trata simplemente de casos individuales o “manzanas podridas”, sino de fallas sistémicas que deben abordarse estructuralmente desde la estrategia y el modelo de negocio.

Más allá de las pérdidas económicas directas, tanto un escándalo de sobornos como uno de fraudes, pueden destruir el activo intangible más valioso de una empresa: su reputación. La evidencia muestra que incidentes de corrupción dañan la cultura, la posición regulatoria e incluso la rentabilidad de un negocio. Una encuesta aplicada en 2019 por Deloitte arrojó que casi la mitad de las empresas consultadas identificó el daño reputacional como la principal consecuencia negativa de un caso de soborno o corrupción.¹

Cuando el mercado reacciona ante un escándalo, suele hacerlo de forma inmediata y severa. Es común ver cancelación de contratos, desplome en el valor de acciones y pérdida de talento clave después de revelarse actos corruptos. Por ejemplo, cuando el caso de una constructora sudamericana tomó relevancia pública, y admitió el pago de sobornos millonarios para ganar contratos públicos, los gobiernos de Panamá, Colombia y Perú cancelaron proyectos con la empresa y le prohibieron participar en futuras licitaciones.²

En casos extremos, la crisis derivada de un caso de corrupción puede llevar al cierre de operaciones de la empresa involucrada. En Latinoamérica, donde el escrutinio público va en aumento y donde tanto los medios tradicionales como las redes sociales amplifican cada escándalo, ninguna organización es inmune: una sola crisis mal gestionada puede desencadenar una pérdida irreversible de confianza entre clientes, inversionistas, socios y empleados.

Lamentablemente, muchas empresas suelen creer, sin un sustento, estar preparadas para enfrentar estas situaciones. Como lo mostró en 2018 una encuesta de Deloitte aplicada a ejecutivos de 500 empresas globales en gestión de crisis: “la confianza excede la preparación”.³ Las organizaciones, en general, carecen de protocolos formales de crisis, aunado a la ausencia de equipos especializados en investigaciones internas ni canales de denuncia efectivos que ayuden a identificar casos de fraude o corrupción, hacen que la respuesta suela ser improvisada.

Negar o minimizar los hechos (o peor aún, encubrirlos) es una reacción defensiva frecuente que agrava la situación: se incrementa la exposición legal, cunde la desconfianza y se profundiza el daño reputacional. Como dice el refrán, **“no es el crimen, sino el encubrimiento”** —lo que termina derribando a las organizaciones. Este tipo de respuestas simbólicas, como adoptar políticas de integridad solo como formalismo, son ineficaces. Deloitte, a través del informe “Integridad que genera valor. El nuevo lenguaje de la competitividad” advierte que, una gestión anticorrupción que no transforma la cultura organizacional y que solo se limita a cumplir con lo mínimo exigido, resulta contraproducente.⁴

En contraste, las empresas que gestionan con rapidez, transparencia y firmeza una crisis de corrupción envían un mensaje contundente a sus grupos de interés: “En esta empresa la integridad se toma en serio”. Más aún, enfrentar proactivamente un escándalo permite identificar vulnerabilidades internas, corregir procesos y fortalecer la cultura ética. Cada crisis puede y debe ser una oportunidad de mejora, pero solo si la empresa actúa de manera estructurada, interdisciplinaria y proactiva. La improvisación, en este contexto, es una forma de negligencia corporativa.

Hoy, la tecnología ofrece herramientas valiosas para prevenir y detectar actos de corrupción antes de que escalen y se conviertan en un escándalo público. La analítica de datos, la Inteligencia Artificial (IA) y el monitoreo continuo pueden destapar patrones inusuales, transacciones atípicas y señales de alerta en tiempo real, fortaleciendo la capacidad de respuesta y anticipación. Sin embargo, incluso con la mejor tecnología, la línea entre la desaparición y la supervivencia empresarial ante un caso de corrupción sigue siendo muy delgada.

Dicha diferencia la marca la preparación, la reacción oportuna y la transparencia en el actuar. Las empresas que entienden esto están desarrollando capacidades internas para investigar profesionalmente, gestionan las crisis reputacionales con visión estratégica y construyen (o reconstruyen) la confianza en medio de la adversidad. A continuación, recordamos casos reales y emblemáticos en Latinoamérica que ilustran tanto enfoques fallidos como exitosos en la gestión de crisis por corrupción, seguidos de acciones clave que consolidan una cultura de cumplimiento desde la alta dirección.

Casos emblemáticos: gestión adecuada vs. deficiente en crisis de corrupción

1. Caso de la constructora sudamericana: mala gestión con consecuencias devastadoras. Se trata de un acontecimiento que se ha convertido en sinónimo de corrupción sistémica. La constructora brasileña, con operaciones en gran parte de Latinoamérica, implementó un esquema de sobornos multimillonarios a políticos y a funcionarios en más de diez países, incluso, creando una "División de Operaciones Estructuradas" dedicada exclusivamente a estos pagos ilegales.

Aunque la constructora eventualmente cooperó con las autoridades y acordó pagar una de las multas anticorrupción más altas registradas en Latinoamérica, su reacción inicial fue lenta, opaca y defensiva. Durante meses negó o minimizó los hechos, tardó en tomar medidas internas firmes o comunicar de forma transparente y, en consecuencia, el daño fue irreversible. Esta experiencia demuestra cómo una cultura de corrupción estructural, sumada a una respuesta negligente, puede convertir a un gigante regional en un paria corporativo en apenas unos años.

2. Caso de la empresa estatal energética: reacción institucional incompleta. Una empresa estatal de hidrocarburos ecuatoriana reveló redes internas de sobornos, sobrepagos en contratos y desvío de recursos económicos públicos. La administración destituyó a varias personas implicadas y surgieron investigaciones judiciales, pero la respuesta fue parcial y poco transparente. No se divulgaron con claridad los hallazgos ni se comunicó adecuadamente a la ciudadanía; además, las reformas estructurales necesarias tardaron años en implementarse.

La cadena de omisiones generó una severa pérdida de confianza tanto en la empresa como en las instituciones responsables de su supervisión. El golpe reputacional fue profundo y duradero, reforzando el escepticismo social hacia la gestión pública de recursos estratégicos. Este caso evidencia cómo la falta de reformas inmediatas y de una comunicación clara, pueden intensificar la desconfianza ciudadana.

3. Caso del conglomerado financiero andino: respuesta defensiva y tardía.

Un importante grupo financiero colombiano, a través de una de sus filiales, se vio implicado en pagos indebidos para obtener contratos de infraestructura. Durante años, su respuesta fue defensiva: negó responsabilidad directa y minimizó su vínculo con los hechos. Solo ante la intervención de autoridades internacionales —que revelaron el alcance del esquema y aplicaron sanciones por violaciones a leyes anticorrupción— fue que la entidad comenzó a tomar medidas internas más serias.

El conglomerado acordó el pago de una multa millonaria y enfrentó procesos legales tanto en su país como en el extranjero; una reacción tardía que dañó profundamente su reputación y dejó en evidencia una cultura de cumplimiento reactiva. Se trata de un caso que muestra los altos costos reputacionales y financieros de no actuar con agilidad, transparencia y liderazgo ético ante una crisis.

4. Caso de la multinacional alimentaria: prevención, reacción temprana y cultura de integridad.

En contraste con los casos anteriores, esta empresa mexicana del sector de alimentos ha logrado mantenerse alejada de escándalos de corrupción gracias a su enfoque preventivo. Reconocida por su cultura ética, ha implementado una política de tolerancia cero, un canal de denuncias operado por un tercero independiente, auditorías periódicas y programas de capacitación continua.

Cuando se han detectado irregularidades, la multinacional panificadora ha actuado de inmediato con investigaciones objetivas, sanciones proporcionales y comunicación clara. Esta gestión proactiva ha blindado su reputación y le ha valido reconocimientos internacionales en materia de ética corporativa. Hablamos de un caso que demuestra un hecho indiscutible: construir una cultura de integridad sólida es una inversión estratégica que protege y potencia el valor reputacional.

5. Caso del fabricante de aeronaves: gestión proactiva tras el escándalo y recuperación.

Esta empresa brasileña, dedicada a la fabricación de aviones, enfrentó un escándalo de sobornos vinculados a contratos en distintos países. A diferencia de otros casos, la compañía optó por cooperar con las autoridades desde el inicio, reconocer su responsabilidad, pagar las multas correspondientes y reforzar su sistema de cumplimiento.

Además, la organización implementó mejoras estructurales en procesos de venta internacional, creó una unidad de cumplimiento autónoma, fortaleció su canal de denuncias y capacitó a todo su personal. Gracias a esta respuesta estratégica y transparente, logró retener contratos clave, proteger su reputación y completar exitosamente un proceso de supervisión internacional. Su experiencia demuestra que incluso una crisis grave puede ser gestionada con efectividad cuando se actúa con decisión, integridad y vocación de cambio.

Lecciones comunes: En todos los ejemplos podemos ver que es muy delgada la línea entre un daño irreversible y una recuperación institucional. Los casos 1, 2 y 3 ilustran que la falta de preparación, la negación y la opacidad agravan cualquier crisis, minando la reputación hasta niveles posiblemente insalvables. Por el contrario, las experiencias de los casos 4 y 5 muestran que la gestión profesional, la transparencia y la ética, además de contener los daños de un incidente, pueden fortalecer la posición institucional a largo plazo.

Un factor clave es la alineación con estándares internacionales y mejores prácticas. Las empresas latinoamericanas que adoptan marcos normativos globales —como la *FCPA* de EE. UU., el *UK Bribery Act* británico o las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales— envían una señal de compromiso serio con la integridad. Por ejemplo, países como Francia han reformado sus leyes para alinearse con la *Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés)* y la *Ley Antisoborno del Reino Unido (UK Bribery Act)*, imponiendo obligaciones estrictas de cumplimiento a las corporaciones. Operar bajo estos estándares globales refuerza la legitimidad de las acciones de cumplimiento de una organización, eleva el nivel de exigencia interna y genera confianza entre inversionistas internacionales y socios comerciales.

Definitivamente, la gestión de crisis por corrupción no debe dejarse en manos inexpertas ni activarse solo cuando el escándalo estalla. Debe ser parte integral de la estrategia corporativa y fundamentarse en principios inquebrantables de honestidad y rendición de cuentas; por lo que la credibilidad de cualquier programa anticorrupción depende del ejemplo que venga del más alto nivel jerárquico.


Bajo un entorno de creciente desconfianza, las empresas que sobreviven no son las que jamás cometen errores, sino las que actúan con verdad, coherencia y responsabilidad cuando los cometen. A continuación, presentamos claves prácticas para fortalecer tanto la preparación como la respuesta institucional ante casos de corrupción.




Acciones clave que fortalecen la prevención y la respuesta anticorrupción

Las funciones de *Compliance* (cumplimiento) y Auditoría Interna juegan un papel determinante no solo en la prevención de la corrupción corporativa, sino también en su detección temprana, contención y remediación. Para lograrlo, dichas funciones deben operar con independencia, contar con acceso irrestricto a la información, disponer de competencias especializadas y ser parte activa de la estrategia de gestión de riesgos de la empresa.

A continuación, se listan cinco acciones clave que, cuando son impulsadas desde el Consejo de Administración, han demostrado ser catalizadoras de resiliencia reputacional y control efectivo de escenarios adversos:


 **1. Implementar un protocolo formal de investigación interna.** Toda empresa debiera contar con un procedimiento documentado, aprobado por el más alto nivel (Consejo de Administración) para investigar cualquier denuncia de corrupción o irregularidad ética. Este protocolo tiene que asegurar la independencia de las investigaciones y la protección del denunciante contra represalias. Aunado a ello, debe describir pautas para la preservación y manejo riguroso de la evidencia (especialmente evidencia digital, correos, registros contables, etc.), así como directrices de comunicación controlada durante la investigación.

El protocolo ha de alinearse con las mejores prácticas internacionales; por ejemplo, las recomendaciones de la OCDE sobre investigaciones internas. Una investigación bien llevada permite sancionar de forma adecuada el caso en cuestión, además de demostrar ante reguladores y *stakeholders* que la empresa toma con seriedad la integridad y está dispuesta a llegar al fondo de los hechos caiga quien caiga.

 **2. Modernizar la Auditoría Interna con enfoque forense, analítica avanzada e Inteligencia Artificial.** La Auditoría Interna debe evolucionar más allá de las revisiones tradicionales y adoptar un enfoque forense potenciado por tecnologías emergentes. Esto implica que, además de revisar transacciones pasadas, el área de auditoría utilice técnicas de análisis predictivo para anticipar riesgos y realice una supervisión continua en las áreas más expuestas (como compras, pagos a terceros, proyectos con alta interacción gubernamental, etc.).

La incorporación de herramientas de analítica avanzada y modelos de *machine learning* permiten detectar patrones inusuales o indicios de fraude ocultos entre grandes volúmenes de datos. Hoy existen soluciones tecnológicas capaces de procesar millones de registros en tiempo real y señalar correlaciones o desviaciones que un auditor humano difícilmente notaría. La automatización de pruebas en zonas críticas puede reducir significativamente los tiempos de auditoría sin sacrificar profundidad ni precisión. Un ejemplo de estas herramientas es *Deloitte NavigAite*, una solución de IA para gestión de evidencias digitales y *e-Discovery*, utilizada en auditoría y *compliance*.⁵

NavigAite aplica procesamiento de lenguaje natural (*NLP*, por sus siglas en inglés) y aprendizaje automático para revisar contratos, transacciones y comunicaciones internas, identificando indicios de riesgo de manera eficiente. La incorporación de IA al kit de herramientas del auditor es ya una realidad: permite ahorrar tiempo, elevar la conciencia sobre riesgos emergentes, obtener nuevas perspectivas de los datos y automatizar tareas repetitivas, liberando a los auditores para enfocarse en el análisis de las anomalías detectadas.

 **3. Establecer un canal de denuncias robusto, anónimo y gestionado por un tercero independiente.** En cualquier programa anticorrupción es esencial un mecanismo confiable para que empleados, proveedores u otros informantes denuncien conductas irregulares. El canal de denuncias (línea ética) debe ser accesible 24/7, multilingüe, si la empresa opera en distintos países, y administrado por un proveedor externo especializado para garantizar la confidencialidad y anonimato de los denunciantes. Sin estas condiciones, es menos probable que la gente se anime a reportar.

Si bien contar con dicho canal no basta, se requiere también fomentar una cultura en la que usarlo sea seguro y esté libre de estigmas. La alta dirección de la empresa debiera exigir que la función de *Compliance* y de Auditoría Interna monitoreen periódicamente el uso del canal, los tiempos de respuesta, la tasa de resolución de casos y las tendencias en los tipos de denuncia. Un volumen muy bajo de reportes no necesariamente significa que “no pasa algo

malo”; de hecho, la evidencia sugiere que, en organizaciones sin canales efectivos, los fraudes se detectan más por accidente o casualidad, duplicándose la tasa de descubrimientos fortuitos en comparación con las que sí tienen líneas de denuncia.

Por lo tanto, un sistema de denuncias efectivo no solo mide cuántos casos se reportan, sino la confianza de los empleados para hacerlo, la rapidez y la calidad en la investigación, la aplicación de sanciones y la retroalimentación al denunciante. Cuando está bien gestionado, permite detectar y corregir internamente posibles actos de corrupción antes de que trasciendan. Por ello, una línea ética sólida es una práctica esencial de buen gobierno corporativo para prevenir que escalen las conductas indebidas.



4. Establecer un Marco de Gestión de Crisis que contemple protocolos de respuesta ante un escenario de corrupción.

Si bien la prevención de la corrupción (mediante los mecanismos antes mencionados) busca limitar la ocurrencia y minimizar el impacto, es importante reconocer que, a pesar de tomar dichas medidas, ninguna organización está inmune a que ocurran actos corruptos. En este sentido, las empresas deberían estar preparadas para responder ante la ocurrencia de eventos que pueden dañar la reputación. Contar con un Marco de Gestión de Crisis ayuda a que la respuesta sea coordinada, ágil y pueda —mediante una comunicación transparente y honesta— reconstruir la reputación y proteger la confianza. Como mínimo, se debe tener un manual de crisis que contemple la composición del Comité de Crisis, los roles de los involucrados, un plan de comunicación y protocolos con una guía sobre cómo actuar en momentos de presión y caos.



5. Capacitación continua y obligatoria en ética y prevención de la corrupción.

Las políticas escritas, por sí solas, no cambian conductas; de hecho, contar con reglas formales sin revisar los incentivos, las relaciones de poder y el entorno informal de la organización puede neutralizar por completo el efecto de cualquier control. En este contexto, las áreas de *Compliance* deben establecer programas anuales (o más frecuentes) de capacitación obligatoria para todos los colaboradores, con contenidos adaptados al nivel de riesgo según la función. Los temas clave a cubrir incluyen la prohibición de sobornos (activos y pasivos), el manejo de conflictos de interés, el uso adecuado de los recursos de la empresa, los lineamientos sobre regalos e invitaciones de cortesía, interacciones permitidas con funcionarios públicos, lavado de dinero, entre otros.

Es importante que las sesiones no sean meros trámites teóricos; deben incluir casos prácticos, dilemas éticos y ejemplos reales —ya sea lecciones aprendidas de incidentes internos o del sector. La alta dirección y los integrantes del Consejo de Administración también deben recibir capacitación periódica en estas materias, dado que tienen responsabilidades fiduciarias de supervisar los controles anticorrupción. Un entrenamiento sólido ayuda a que cada empleado reconozca situaciones de riesgo y sepa cómo actuar o a quién acudir. Asimismo, refuerza el mensaje de “tono desde la cima”: cuando el personal observa que sus líderes participan activamente en cursos de ética y hablan consistentemente de integridad, entiende que esto no es una moda pasajera sino un valor central de la organización.



6. Asegurar la independencia de Compliance y Auditoría Interna.

Para que las funciones de control tengan verdadera eficacia, deben gozar de independencia organizacional. En la práctica, esto significa que el Director de Cumplimiento (*CCO*, por sus siglas en inglés) y el Director Ejecutivo de Auditoría (*CAE*, por sus siglas en inglés) tengan línea directa de reporte al Comité de Auditoría del Consejo de Administración y no dependan jerárquicamente de áreas operativas que podrían estar involucradas en las investigaciones.

Las mejores prácticas establecen que Auditoría Interna sea independiente: debe reportar funcionalmente al Comité de Auditoría y solo administrativamente al Director General, evitando cualquier subordinación a ejecutivos de línea, así como conflictos de interés. Esto permite comunicar posibles actos de corrupción sin presiones y obliga al Consejo a facultar tanto a Auditoría como a Cumplimiento para elevar hallazgos críticos de inmediato. Finalmente, estas áreas debieran reunirse —al menos una vez al año— en privado con el Comité de Auditoría para discutir preocupaciones sin interferencias. En conjunto, son medidas que aseguran información íntegra y fortalecen la capacidad de la organización para conocer y gestionar sus riesgos reales.



Conclusión

Los casos documentados en Latinoamérica dejan una lección irrefutable: en materia de corrupción, lo que más daño causa no es solo el acto ilícito, sino la manera en que se gestiona. Negar, encubrir o minimizar multiplica los costos; por lo que actuar con prontitud, transparencia y responsabilidad puede contener el impacto, proteger la reputación e incluso fortalecer la cultura organizacional.

La lucha contra la corrupción empieza —y se define— en el tono que marca la cima. Un programa robusto anticorrupción, apoyado desde el Consejo de Administración hacia abajo, actúa como un seguro de largo plazo: reduce la probabilidad de escándalos y, en caso de que ocurran, limita el daño y acelera la recuperación. Como hemos visto, la transparencia, la coherencia y la responsabilidad son las mejores aliadas para mantener la licencia social y comercial para operar hoy y en el futuro.

Bajo un entorno donde la reputación es un activo tan frágil como invaluable —basta recordar la célebre frase atribuida a Warren Buffett: “Se necesitan 20 años para construir una reputación y solo cinco minutos para arruinarla”—, las organizaciones que incorporan la ética y la transparencia en su ADN no solo resisten las crisis, sino que emergen fortalecidas.

Referencias

¹ Deloitte, *Deloitte Bribery and Corruption Survey 2019*, 2019. <https://www.deloitte.com/ie/en/services/consulting-financial/research/bribery-corruption-survey.html>

² Reuters, "Exclusive: Brazil's Odebrecht says anti-graft backlash threatens fines, public works", 2017. <https://www.reuters.com/article/business/exclusive-brazils-odebrecht-says-anti-graft-backlash-threatens-fines-public-w-idUSKBN1582TH/>

³ Deloitte, *Stronger, fitter, better. Crisis management for the resilient enterprise*, 2018. <https://www.deloitte.com/es/es/services/risk-advisory/research/gestion-crisis-organizaciones.html>

⁴ Deloitte, *Integridad que genera valor. El nuevo lenguaje de la competitividad*, 2025. <https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/perspectives/integridad-que-genera-valor.html>

⁵ Deloitte, *Deloitte NavigAite. Accelerate eDiscovery with AI-powered precision*. <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/services/navigaite-ediscovery-technology-services.html>

Contactos

René Nájera

Socio de Asesoría y Consultoría

Deloitte México

rnajera@deloittemx.com

Centro de contacto

+52 55 5080 6633

centrodecontacto@deloittemx.com

Fernando Peyretti

Socio de *Forensic & Financial Crime*

Deloitte México

fpeyretti@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.