

Confianza y retos

Líderes empresariales en un entorno de transformación digital

Encuesta Global de Presidentes de PwC
9.^a edición colombiana



MENSAJE DE

Gustavo F. Dreispel

Socio Líder, PwC Colombia

Cada año presentamos los resultados para Colombia de la Encuesta Global de Presidentes de PwC.

Nuestro *CEO Survey* explora la confianza de los líderes empresariales sobre el comportamiento de la economía y los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones.



Los Chief Executive Officers (CEO) de Colombia fueron optimistas sobre el crecimiento económico del 2018 y para el 2019 han mantenido su confianza. Ello se relaciona con la recuperación del PIB de la economía colombiana en el 2018 y con las estimaciones de obtener una mayor tasa de crecimiento en el presente año.

El optimismo en el futuro de los CEO de Colombia proyecta un ambiente económico local estable. No obstante, es importante que las organizaciones colombianas tengan en cuenta que el entorno económico mundial se encuentra en un estado de incertidumbre y para el 2019 es posible una desaceleración de la economía global.

Aspectos geopolíticos de impacto mundial, como conflictos comerciales, incertidumbre política y sobre regulación, han sido identificados por los CEO del mundo como amenazas externas que están afectando sus perspectivas de crecimiento. Para el 2019 un menor porcentaje de CEO a nivel global considera que la economía crecerá respecto a las expectativas para el año 2018.

El conocimiento de los sucesos económicos, políticos o sociales en el entorno local o global es de

gran relevancia para las decisiones estratégicas y el crecimiento empresarial; sin embargo, paralelamente, las empresas deben trabajar en mejorar sus propias capacidades. En la actualidad, la velocidad del cambio tecnológico es el principal reto identificado por los CEO del mundo y de Colombia, en función de las perspectivas de crecimiento de su organización.

En esta edición hacemos una profunda inmersión en analítica de datos e inteligencia artificial (IA), dos áreas clave de los CEO para enfrentar sus retos actuales. Nos encontramos en una era de profundas transformaciones, caracterizada por la transformación digital, en la que la información y los avances tecnológicos están teniendo efectos significativos tanto en la productividad como en la demanda de bienes y servicios.

Con el CEO Survey deseamos brindar información útil sobre cómo los líderes empresariales de Colombia ven el entorno económico y cuál es su estado frente a los retos actuales de la era digital. Ello permite identificar aspectos a mejorar en las empresas, así como generar una diversificación en la estructura económica del país, a favor de implementar tecnologías más eficientes

y contar con un talento humano más capacitado, con habilidades específicas, para afrontar de manera óptima la transformación digital.

Los CEO de Colombia tienen una expectativa creciente sobre los beneficios de la analítica de datos y de la inteligencia artificial; no obstante, la realidad que refleja la encuesta es la poca madurez y la falta de iniciativa en estos temas, así como un déficit de talento humano para lograr el uso óptimo de los avances tecnológicos. Conocer los resultados de este año permite a las organizaciones saber que tienen una oportunidad para actuar.

Nuestra encuesta ha recogido las respuestas relacionadas con el clima de negocios para el 2019 de 1,378 CEO en 91 territorios del mundo y de 55 CEO en Colombia. Las entrevistas se llevaron a cabo a finales del año 2018.

En este reporte podrán encontrar las perspectivas de los CEO en cuatro áreas principales: (1) expectativas de crecimiento económico y organizacional; (2) amenazas económicas, políticas y sociales que preocupan a los CEO; (3) estrategias y desafíos en la era digital; y (4) analítica de datos e inteligencia artificial.

Contenido



1

**Crecimiento económico
y organizacional:**
Una mirada hacia el futuro

05



2

**Amenazas económicas,
políticas y sociales:**
Qué preocupa a los CEO
para el crecimiento de
sus organizaciones

12



3

**Estrategias y desafíos
para impulsar el crecimiento de
los ingresos:**
Acercando las capacidades
a la transformación digital

18



4

**Analítica de datos e
inteligencia artificial:**
La clave está en integrar
capacidades con habilidades

30

1

CRECIMIENTO ECONÓMICO Y ORGANIZACIONAL:

Una mirada hacia el futuro

La información que disponen los CEO es relevante para determinar el comportamiento económico y organizacional en el futuro.

Las perspectivas para el año 2019 de los CEO colombianos, en términos de crecimiento económico, han diferido de las que perciben todos los CEO en América Latina y el mundo (ver gráfico 1).



La recuperación económica de Colombia conserva las expectativas de los CEO para el crecimiento económico en el 2019

El 55% de los CEO de Colombia indicó que el crecimiento económico global mejorará en el año 2019; este porcentaje se mantuvo en un nivel similar respecto a las expectativas para el 2018 (54%). Por el contrario, las opiniones de los CEO a nivel global y en América Latina presentaron una disminución.

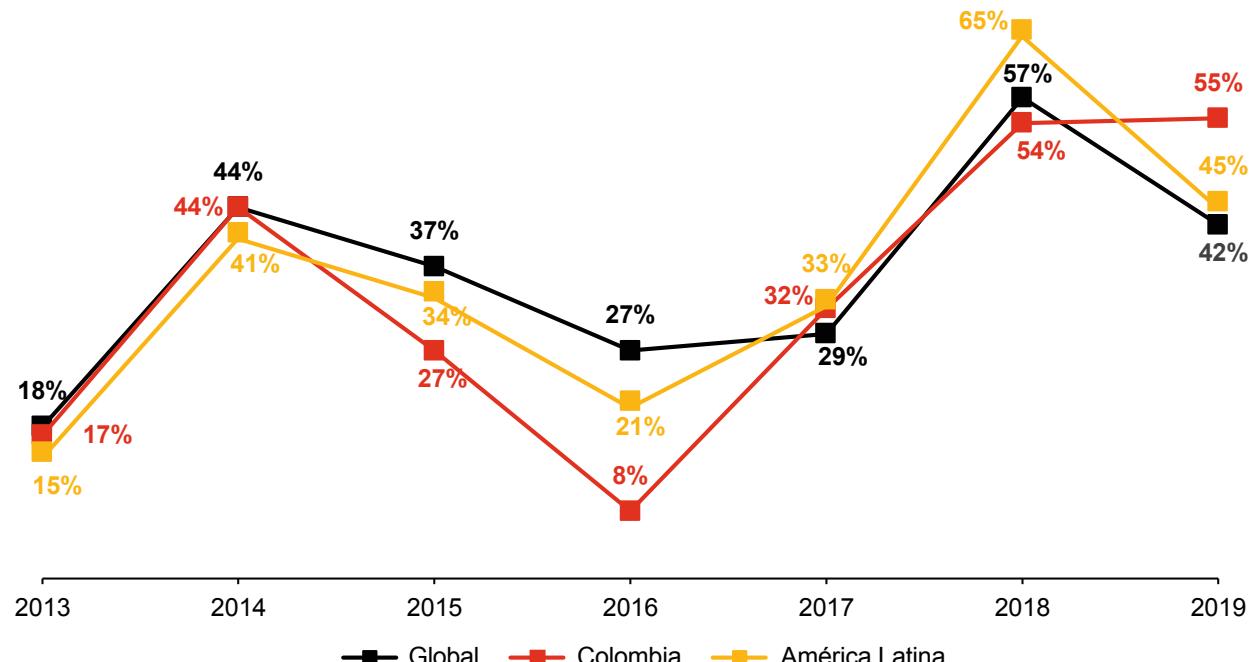
Cerca del 42% de los CEO en el mundo cree que el crecimiento económico global mejorará en el año 2019; sin embargo, tal porcentaje se ha reducido de forma significativa respecto a las expectativas indicadas para el año 2018 (57%). En América Latina las expectativas pasaron de un 65% para el 2018, a un 45% para el 2019.

GRÁFICO 1:

Los CEO de Colombia mantienen la confianza en el crecimiento de la economía a pesar de la disminución generalizada de esta en el mundo y en América Latina

PREGUNTA

¿Considera que la economía mundial mejorará durante los próximos 12 meses?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Análisis realizado considerando la elección "mejorará" de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330)



En el año 2018 la economía de Colombia presentó una recuperación, ello determinó la divergencia entre las expectativas de los CEO de Colombia y los resultados a nivel global y regional para el 2019.

La caída de los precios del petróleo en el 2014 causó un impacto negativo en la economía colombiana y esta registró menores tasas de crecimiento en los años 2015 (3%), 2016 (2%) y 2017 (1.8%)¹; un significativo aumento de la inflación en 2016, y una depreciación del peso colombiano frente al dólar. Por consiguiente, el 2018 inició con un ambiente de incertidumbre, no obstante, la economía se recuperó al pasar los meses y el nivel de incertidumbre disminuyó.

Al finalizar el 2018 el país registró un crecimiento económico de 2.7%, respecto al 2017, y superó las variaciones de su PIB de los años 2016 y 2017. Asimismo, sus indicadores macroeconómicos fueron estables; se logró: una inflación que a lo largo del año estuvo fluctuando sobre la meta de inflación objetivo

(3%), fijada por el Banco de la República de Colombia, después de una precipitada alza en el 2016; un comportamiento estable en términos de comercio exterior, el cual no se vio afectado por las tensiones comerciales a nivel global, y una tasa de desempleo que se mantuvo en un dígito.

En otras regiones del mundo, al contrario, la incertidumbre aumentó, lo que dio lugar a una mayor preocupación y al debilitamiento del optimismo de los CEO en el mundo. Entre las razones de ello se encuentran el impacto mundial que generó el conflicto comercial entre EE. UU. y China, y su posible continuidad para el 2019; las expectativas en Europa, en torno a cómo continúe el Brexit, y los cambios de gobierno en algunos países de América Latina.

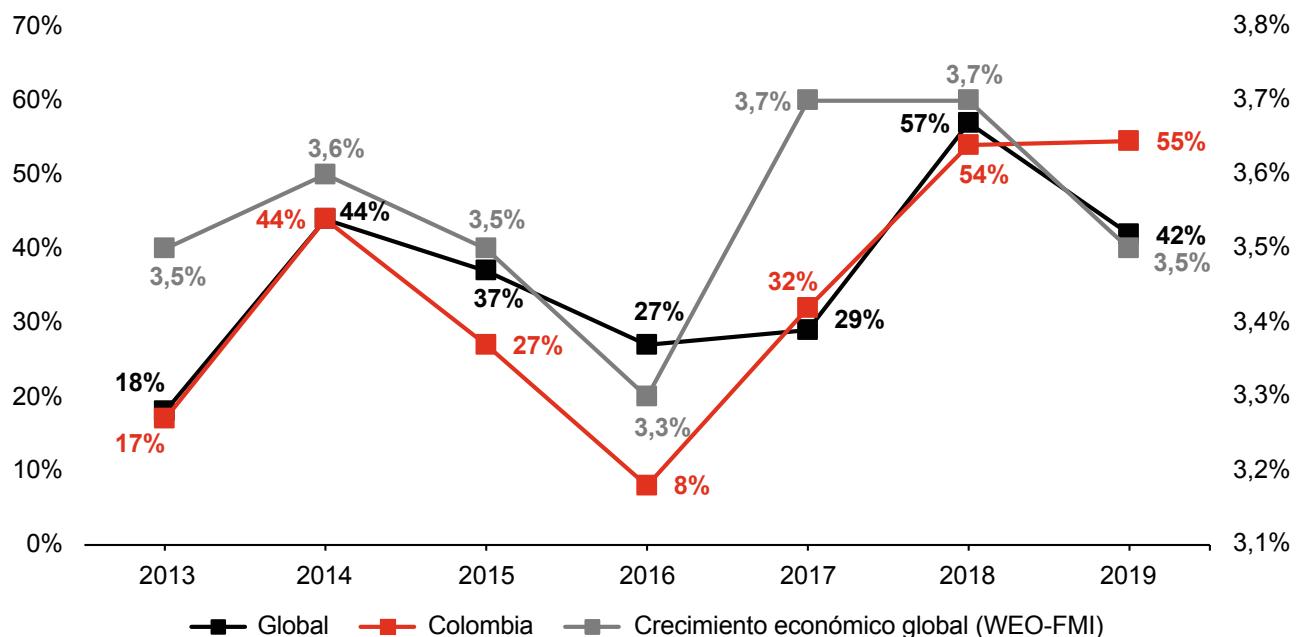
Según las proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) el crecimiento económico global se desacelerará en el 2019, pasando de un crecimiento estimado de 3.7%, en el 2018, a uno de 3.5% en el 2019² (ver gráfico 2).

GRÁFICO 2:

Las expectativas de los CEO se ajustan a la realidad económica

PREGUNTA

¿Considera que la economía mundial mejorará durante los próximos 12 meses?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey - WEO, FMI.

Nota: las proyecciones del crecimiento económico global del 2018 y 2019 corresponden al *World Economic Outlook Update* de enero de 2019 del FMI.

Ánalisis realizado considerando la elección "mejorará" de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

Economías con una alta representatividad en el mundo, como la de EE. UU. y China, también presentarían tasas de crecimiento menores a las del 2018. Igualmente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) estimó en enero de 2019 un crecimiento menor para América Latina, en comparación al que tenía proyectado en el 2018; esto debido, principalmente, a las condiciones económicas globales³.

Ahora bien, a pesar de la influencia del ambiente de estabilidad económica de Colombia en las expectativas de los CEO, permanece la incertidumbre en cuanto a la continuidad de la problemática comercial a nivel global, así como por el inicio de las actividades de un nuevo gobierno en Colombia.

En el mismo sentido, en el entorno mundial se prevé una caída en los precios del petróleo, lo que tendría efecto en una posible depreciación del peso colombiano. Igualmente, se espera un aumento de la tasa de interés de la Reserva Federal de Estados Unidos en el 2019, lo que lleva a un incremento en el costo de las importaciones y, por consiguiente, que el peso colombiano se deprecie frente al dólar.

3.3%

es el crecimiento del PIB real de Colombia que se estima para el 2019.



Se mantiene la confianza en el crecimiento de los ingresos en el corto plazo

El 38% de los CEO de Colombia señaló que está “muy confiado” en las perspectivas de crecimiento de su propia organización para el 2019, el anterior porcentaje no difiere de manera significativa respecto de los resultados del 2018, en donde se obtuvo un resultado del 41% (ver gráfico 3).

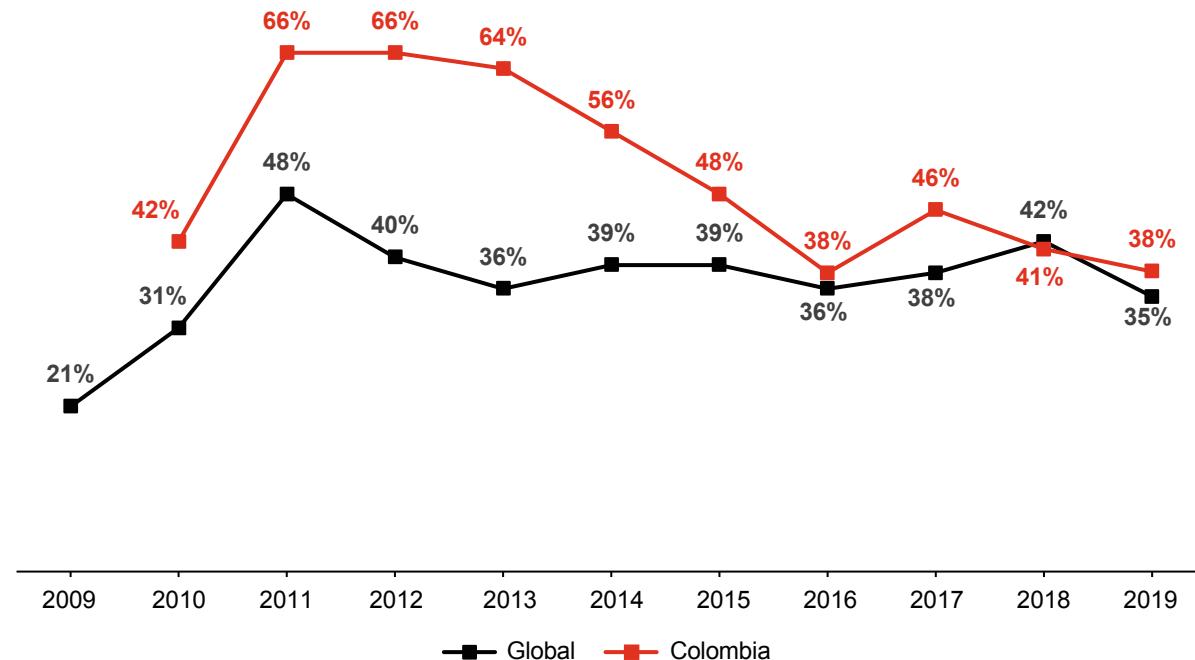
Lo anterior es un indicador, que proviene del ambiente empresarial, de que la economía colombiana, probablemente, no presente variaciones significativas en su crecimiento para el 2019. Organizaciones como la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo)⁴ y la CEPAL estimaron al inicio del 2019 un crecimiento del PIB real de Colombia de alrededor de 3.3%.

GRÁFICO 3:

Para el corto plazo la confianza de los CEO prevé el comportamiento de los ingresos en las organizaciones

PREGUNTA

¿Qué tan confiado está sobre las perspectivas de su empresa en materia de crecimiento de los ingresos durante los próximos 12 meses?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Análisis realizado considerando la elección “muy confiado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

Los resultados a nivel global reflejan una reducción significativa en la confianza de los CEO para el crecimiento de sus ingresos, pasando de un 42%, en el 2018, a un 35% en el 2019. La confianza en el corto plazo se redujo en casi todas las regiones del mundo. África fue la única región en donde se presentó un incremento en la confianza, con una diferencia de un 1%. El ambiente de incertidumbre a nivel mundial en el crecimiento económico disminuyó la confianza de los CEO acerca de los ingresos de su compañía en el corto plazo.

La confianza de los CEO predice la dirección de la economía en el largo plazo

El 91% de los CEO de Colombia se encontró “muy confiado” y “algo confiado” en que el ingreso de su organización crecerá en los próximos tres años. En general, los CEO de Colombia, y de los diferentes países del mundo, son más optimistas respecto al crecimiento de sus organizaciones en el largo plazo (ver ilustración 1).

Asimismo, los resultados de años anteriores han permitido encontrar que los CEO tienen una mayor confianza para el largo plazo que la que tienen a corto plazo. Ahora bien, desde el 2017 la confianza para los próximos tres años ha ido disminuyendo levemente para países como Colombia, EE. UU. y Argentina. Del 2018 al 2019 disminuyó la confianza en Brasil y, en niveles agregados, en América Latina y el mundo.

ILUSTRACIÓN 1:

En el largo plazo la confianza de los CEO es alta

PREGUNTA

¿Cuánta confianza tiene usted acerca de las perspectivas de crecimiento de los ingresos de su empresa en los próximos tres años?

2019	2018	2017
95% Canadá	99% Estados Unidos	100% Estados Unidos
93% Brasil	96% Brasil	97% Colombia
92% Argentina	94% Colombia	95% Argentina
92% Estados Unidos	93% Argentina	95% Brasil
91% Colombia	88% Canadá	94% México
86% China	88% México	88% Perú
85% Global	91% Global	91% Global
86% América Latina	94% América Latina	93% América Latina

Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Análisis realizado considerando las elecciones “confiado” y “muy confiado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

2

AMENAZAS ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES:

Qué preocupa a los CEO para el crecimiento de sus organizaciones

Las cinco amenazas económicas, políticas o sociales que más preocuparon a un alto porcentaje de CEO colombianos para el 2019 fueron:



Aumento de la
carga tributaria
(87%)



Populismo
(85%)



Inestabilidad
social
(84%)



Exceso de
regulación
(84%)



Infraestructura
básica inadecuada
(78%)

(ver ilustración 2)

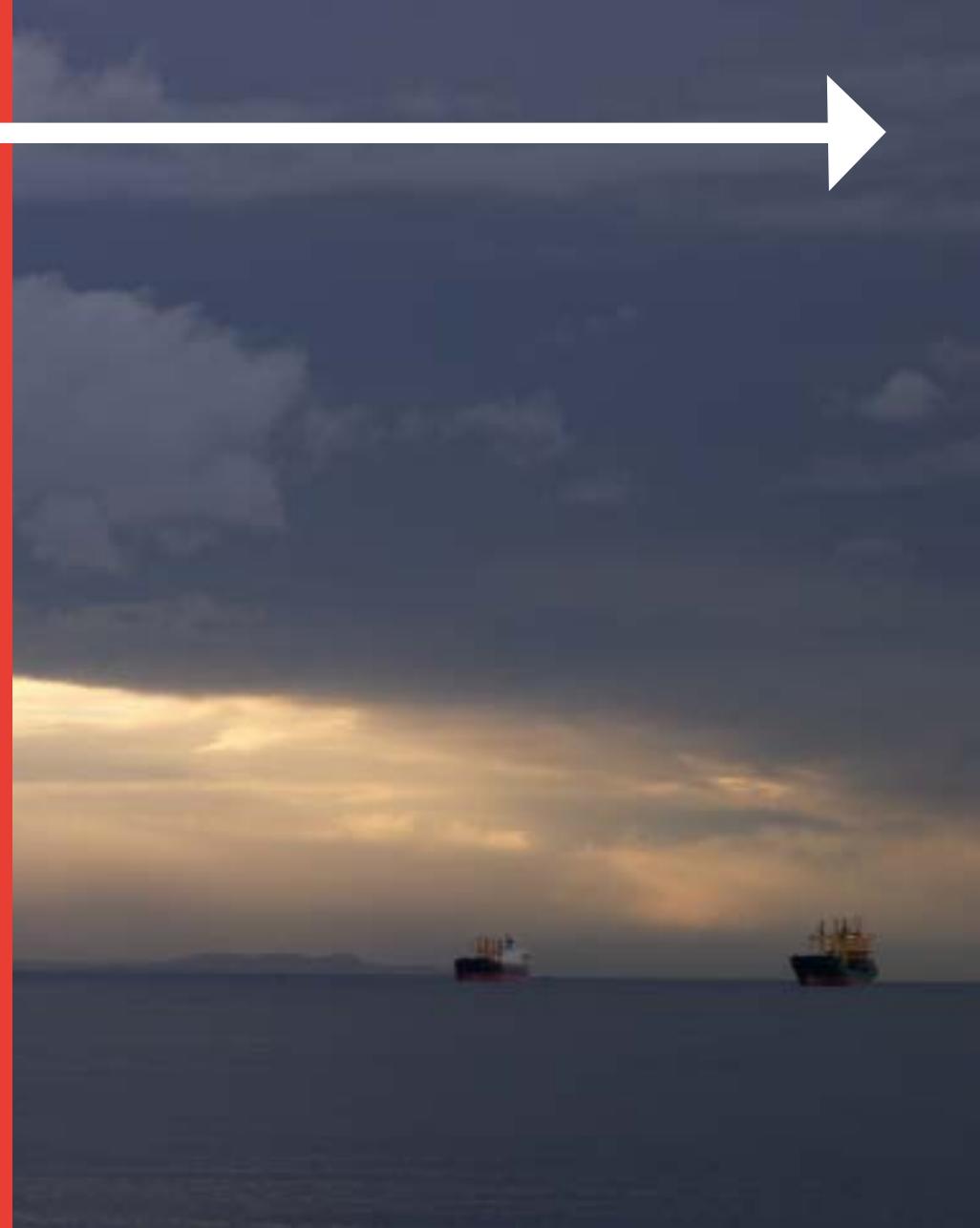


ILUSTRACIÓN 2:

Principales amenazas que perciben los CEO para el crecimiento de las organizaciones en Colombia

**PREGUNTA**

A continuación, encontrará una lista de posibles amenazas económicas, políticas, sociales y ambientales para las perspectivas de crecimiento de su organización. ¿Cuánto le preocupa, si es el caso, cada una de estas?

El entorno económico, político y social es un factor exógeno a las capacidades de las organizaciones que puede impactar de manera positiva o negativa la productividad y la eficiencia. En Colombia aspectos como el aumento de la carga tributaria, el exceso de regulación, el populismo, la inestabilidad social o una infraestructura básica inadecuada han prevalecido, respecto al año anterior, como las principales amenazas para el crecimiento de las organizaciones.

Por otra parte, en la presente edición de la encuesta se preguntó a los CEO de todo el mundo sobre dos nuevas amenazas: conflictos comerciales e incertidumbre política. En el mundo el 70% del total de los CEO indicó estar “preocupado” o “muy preocupado” por los conflictos comerciales; en regiones como América del Norte y Asia-Pacífico preocupan al 79% y 77% de los CEO, respectivamente. En cambio, en América Latina y África los conflictos comerciales no se encuentran entre las diez primeras amenazas. En Colombia ello preocupa al 60% de los CEO.

En el mismo sentido, la incertidumbre política se ubicó como la sexta amenaza identificada por los CEO colombianos.

Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Análisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

*Nota: 2019 fue el primer año en el que se preguntó a los CEO sobre “incertidumbre política” y “conflictos comerciales”

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378).



La carga tributaria sigue siendo la mayor preocupación.

Los CEO de Colombia han indicado que el aumento de la carga tributaria es la principal amenaza al crecimiento de sus organizaciones; asimismo, en los últimos años esta amenaza ha sido identificada por un alto porcentaje de presidentes (ver gráfico 4).

Para la presente edición se ha agregado una nueva pregunta en la que se identifica qué es lo que preocupa específicamente a los CEO acerca del aumento de la carga tributaria; el 87% de los CEO en Colombia está preocupado por la tasa de impuesto que paga su organización y el 65% por la complejidad de la legislación fiscal.

Ahora bien, en el 2018, mediante la expedición de la Ley 1943 de 2018 (Ley de Financiamiento), se implementaron medidas tributarias para reducir la carga impositiva soportada por los empresarios en Colombia y, de esta manera, lograr estimular la generación de empleo formal en el país.

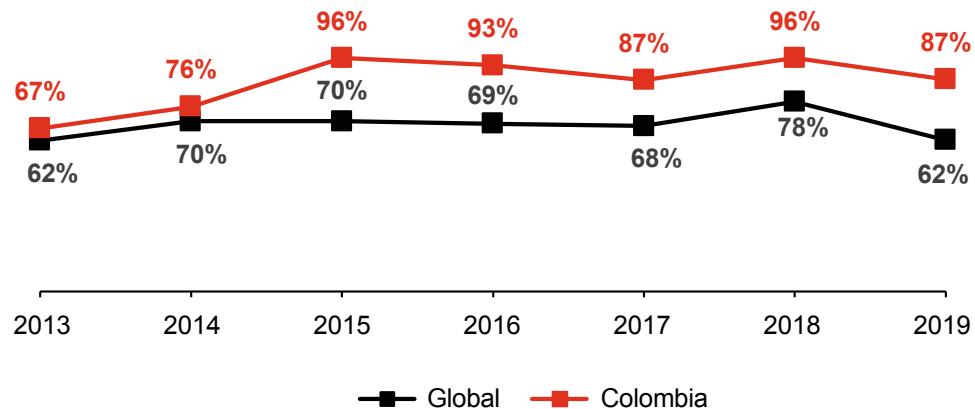
La medida más llamativa, y de mayor incidencia directa, corresponde a la reducción progresiva de la tarifa nominal de renta corporativa a 33% para el año fiscal 2019; 32% para el año fiscal 2020; 31% para el año fiscal 2021 y,

GRÁFICO 4:

Aumento de la carga tributaria

PREGUNTA

¿Cuánto le preocupa el aumento de la carga tributaria?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
 Análisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.
 Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).



87%

de los CEO colombianos han indicado que el aumento de la carga tributaria es la principal amenaza al crecimiento de sus organizaciones.

finalmente, 30% para el año fiscal 2022 y para los siguientes, sin que se haya previsto la obligación de liquidar una sobretasa al impuesto de renta.

Sin embargo, no debe dejarse a un lado el hecho que al sector financiero se le impuso el pago de unos puntos adicionales a la tarifa del impuesto de renta de la siguiente manera: (a) 4 puntos para el año 2019, resultando en una tarifa de 37%; (b) 3 puntos para el año 2020, resultando en una tarifa de 35% y (c) 2 puntos para el año 2021, resultando en una tarifa del 34%; esto pasará siempre que el contribuyente obtenga una renta gravable superior a 120,000 Unidades de Valor Tributario (UVT).

Otra de las medidas que resultan en un alivio fiscal para los empresarios nacionales es la eliminación paulatina de la tarifa de la renta presuntiva. Dicho lo anterior, la tarifa de renta presuntiva para los periodos gravables 2019 y 2020 será del 1.5% y de 0% a partir del 2021.

Se destaca también la no sujeción pasiva de las empresas colombianas al nuevo impuesto al patrimonio, con lo cual, no habrá un castigo impositivo a aquellas compañías nacionales que poseen un

patrimonio líquido robusto por motivo de su actividad económica.

De otro lado, se resalta el descuento en el impuesto de renta del IVA soportado, no solo en la adquisición e importación, sino también en la construcción o formación de activos fijos reales productivos, incluso cuando estos hayan sido adquiridos a través de la modalidad de *leasing*.

Ahora bien, tendrá un efecto positivo la modificación de la regla de subcapitalización, dado que solamente estará limitada la deducción de intereses cuando las deudas hayan sido contraídas con vinculados económicos. En el mismo sentido, las modificaciones a las normas de deducibilidad de impuestos van a resultar en escenarios más beneficiosos para la empresa privada.

Con la finalidad de ofrecer beneficios tributarios para estimular la inversión, tanto nacional como extranjera, en determinados sectores críticos y de gran proyección para la economía colombiana, fueron implementados nuevos beneficios de rentas exentas de impuesto, como lo son, por ejemplo, el sector agropecuario y el segmento de la economía naranja.

Asimismo, la creación del régimen de mega inversiones, el cual establece una tarifa de renta inferior a la general y ciertos beneficios fiscales, podría fungir como una herramienta para atraer grandes capitales del exterior, en donde va a existir una garantía de seguridad jurídica, toda vez que la inversión estará protegida por un acuerdo de estabilidad jurídica.

Es importante mencionar que la adopción de un régimen *holding* de tributación (conocido como Compañías *Holding Colombianas* o CHC) podría convertir a Colombia en un “clúster” para centralizar las inversiones de empresas extranjeras en países de América Latina.

Por último, la puesta en marcha de un régimen SIMPLE, que engloba los impuestos de renta e ICA (excepcionalmente IVA e impuesto al consumo) y que establece tarifas reducidas sobre montos brutos, podría resultar en una medida efectiva para formalizar a pequeños empresarios, considerando una reducción significativa en los procesos de cumplimiento y patrocinando la bancarización de estos, dado que se otorgarán descuentos por la canalización de los recursos mediante el sistema financiero.



Otras amenazas que afectan al crecimiento de las organizaciones

El populismo, que se preguntó por primera vez en la edición de la encuesta del 2018, y la inestabilidad social se encontraron nuevamente dentro de las cinco primeras amenazas que perciben los CEO de Colombia para el crecimiento de sus organizaciones (ver ilustración 2). El entorno político y social de Colombia, y la incertidumbre ante los impactos del cambio de gobierno después de ocho años influyó en lo anterior.

A nivel global el exceso de regulación se ha mantenido entre las principales amenazas para el crecimiento de las organizaciones desde que se empezó a realizar esta pregunta, en el 2008. En Colombia tal aspecto ha mantenido preocupado a aproximadamente ocho de cada diez CEO desde el año 2015 (ver gráfico 5).

Una amenaza externa para el crecimiento de las organizaciones en la que difieren los resultados para Colombia y a nivel global es la “infraestructura básica inadecuada” (ver gráfico 6). Los resultados históricos revelan que al pasar los años la infraestructura del país no responde a las necesidades de los empresarios. Desde el año 2014 ello sigue preocupando a cerca, o más, del 80% de los líderes ejecutivos.

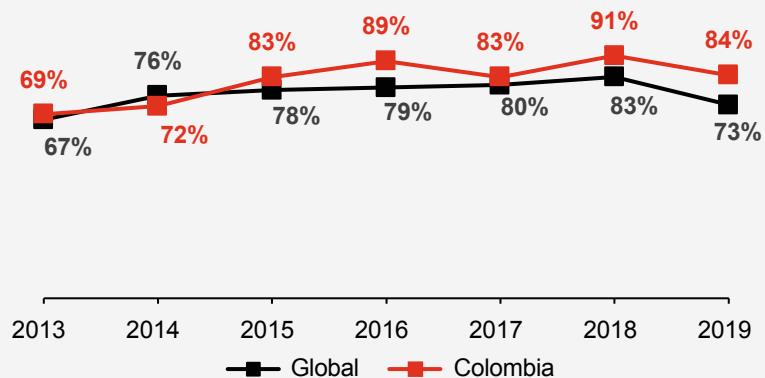
GRÁFICO 5:



Exceso de regulación

PREGUNTA

¿Cuánto le preocupa el exceso de regulación?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
Análisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.
Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

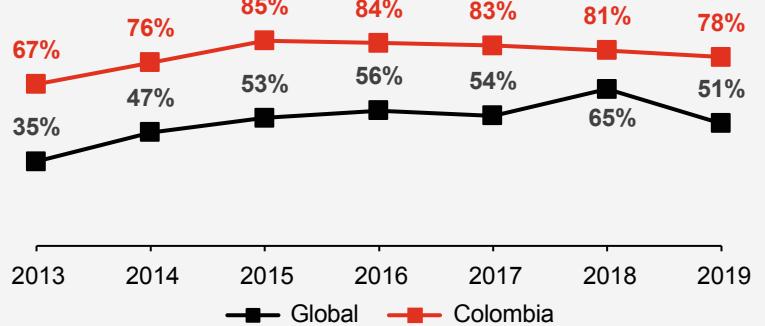
GRÁFICO 6:



Infraestructura básica inadecuada

PREGUNTA

¿Cuánto le preocupa la infraestructura básica inadecuada?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
Análisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.
Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

3

ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS PARA IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE LOS INGRESOS:

Acercando las capacidades a la transformación digital

A medida que las tecnologías emergentes avanzan se habilitan nuevas opciones estratégicas y aumentan los desafíos de los CEO. En esta edición se ha encontrado que la eficiencia operacional y el desarrollo de nuevos productos o servicios son los principales focos de acción en el corto plazo que actualmente utilizan los CEO colombianos.

Igualmente, los cambios tecnológicos, cambios en las preferencias de los consumidores y la disponibilidad de habilidades, son los desafíos a los que se enfrentan los CEO en los últimos tiempos. En cuanto a la disponibilidad de habilidades, los CEO están de acuerdo en que es necesario contar con trabajadores más capacitados ante un entorno caracterizado por la transformación digital.



Eficiencia operacional y el desarrollo de nuevos productos o servicios: aspectos clave para el crecimiento de los ingresos en el corto plazo

De manera consistente con la disminución de la confianza sobre el crecimiento de ingresos a corto plazo a nivel global, respecto al año anterior, particularmente en Colombia se observa la búsqueda de eficiencias en la operación como el principal foco de atención de los CEO para impulsar el crecimiento de los ingresos en sus organizaciones (ver gráfico 7).

Esto representa una posición conservadora, que con iniciativas de reducción de costos y gastos, permitan rentabilizar el negocio cuando la expectativa de crecimientos en ventas disminuye.

En línea con la tendencia global de una constante renovación del portafolio, el 58% de los CEO en Colombia contempla el lanzamiento de un nuevo producto o servicio este año.

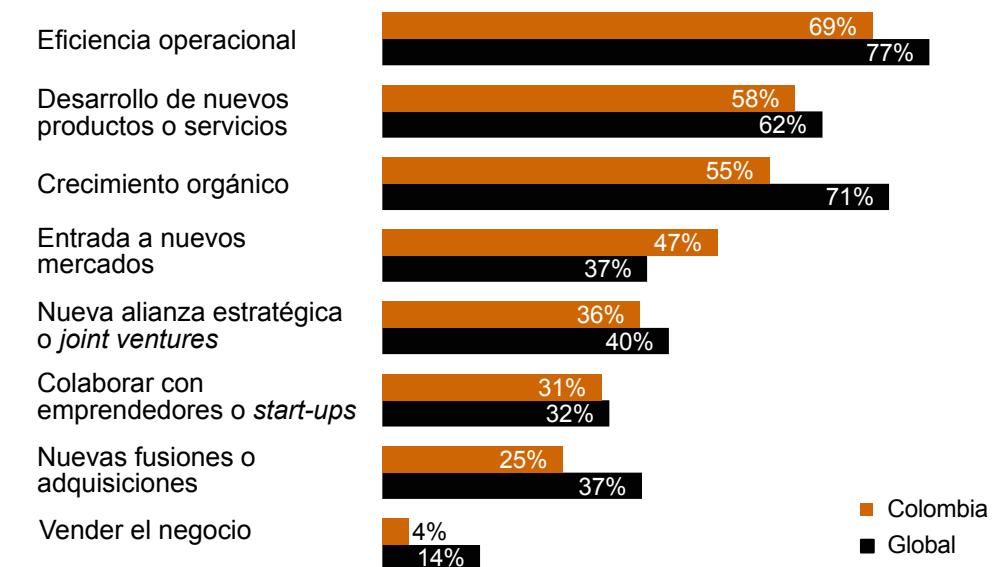
La constante aparición de nuevas ofertas, canales y modelos de negocio, sumado a la aparición de nuevos jugadores, demandará una mayor agilidad y efectividad en los procesos de innovación de las compañías y permitirá la comprensión de los comportamientos y tendencias de clientes, en conjunto con las implicaciones de la llegada al mercado.

GRÁFICO 7:

La eficiencia operacional y el desarrollo de nuevos productos/servicios son las principales estrategias de los CEO para impulsar el crecimiento de los ingresos

PREGUNTA

Dentro de las siguientes actividades, si hubiera alguna, ¿Cuáles tiene planificadas realizar en los próximos 12 meses para impulsar el crecimiento de la organización?



Otros mercados como fuentes de crecimiento

Si bien, en los próximos dos años, el FMI proyecta un crecimiento económico en Colombia superior al de México, Brasil y EE. UU.⁵, cabe resaltar que dentro de la agenda estratégica del 2019 de los CEO en Colombia solo un poco más de la mitad (55%) considera el crecimiento orgánico como palanca fundamental para impulsar el aumento de los ingresos; un porcentaje significativamente menor con respecto a la importancia que le otorgan los CEO a nivel global (71%) y mucho menor a países como EE. UU. (90%) y Brasil (91%), posiblemente explicado por sus políticas de protecciónismo, orientación al consumo local y su cultura.

De manera complementaria, los CEO en Colombia poseen un mayor interés en la entrada a nuevos mercados (47%) respecto a los CEO a nivel global (37%), con iniciativas de internacionalización que demandarán la valoración de las capacidades existentes para jugar en otros mercados, la posibilidad de adquirirlas mediante fusiones o adquisiciones o integrarlas a través de alianzas o *joint ventures*.



Mantener el ritmo del cambio tecnológico y de los comportamientos del consumidor. Desafíos a tener en cuenta:

Respecto al año 2018, en donde prevalecieron “la falta de confianza en el negocio” y “los cambios en el comportamiento del consumidor” como las principales amenazas para el crecimiento, en el 2019 los CEO en Colombia reconocen la velocidad del cambio tecnológico (78%) como la principal amenaza, seguido por la ciberseguridad (65%), lo que cierra la brecha respecto a la alta importancia otorgada por los CEO a nivel global en este aspecto desde el año pasado (57% en 2018) (ver gráfico 8).

¿Cuánto le preocupa la ciberseguridad?

2018	2019
57%	65%

GRÁFICO 8:

Los cambios tecnológicos, en el comportamiento de los consumidores y la disponibilidad de habilidades siguen siendo un desafío para los CEO

PREGUNTA

A continuación encontrará una lista de posibles amenazas del negocio para las perspectivas de crecimiento de su organización. ¿Qué tan preocupado está, si lo está, acerca de cada uno de estos?



La velocidad del cambio tecnológico presenta una tendencia positiva en el porcentaje de CEO que se encuentran preocupados ante ello, que comenzó a evidenciarse desde el 2013; año en el que esta velocidad era una amenaza para apenas el 19% de los CEO en Colombia, en comparación con el 2019 donde, aparte de ser la principal amenaza identificada, esta preocupa al 78% de los CEO (ver gráfico 9).

El cambio en el comportamiento del consumidor sigue siendo un factor de alta preocupación para el 65% de los CEO en Colombia, cercano al nivel de los CEO a nivel global (69%), en donde se vuelve relevante el desarrollo de nuevos modelos de negocio y productos que integren las nuevas tecnologías para responder a las, cada vez más, exigentes necesidades de los consumidores. Entre las tendencias se observan consumidores con estilos de vida más saludables y con una mayor conciencia social, crecimiento en la adquisición de experiencias sobre

los productos, mayores índices de reclamo y activismo, mayor interés en el auto empleo y emprendimiento, disminución del tamaño de hogares, exigencias en la flexibilidad y adaptación de la oferta, que en conjunto tanto, para el B2B como para el B2C, se refleja en clientes más informados, con procesos exhaustivos de investigación previos a la compra, que generan amenazas derivadas del cambio u oportunidades para quienes están en capacidad de adaptarse más rápidamente.

CEO de Colombia que se encuentran preocupados por el cambio en el comportamiento del consumidor:

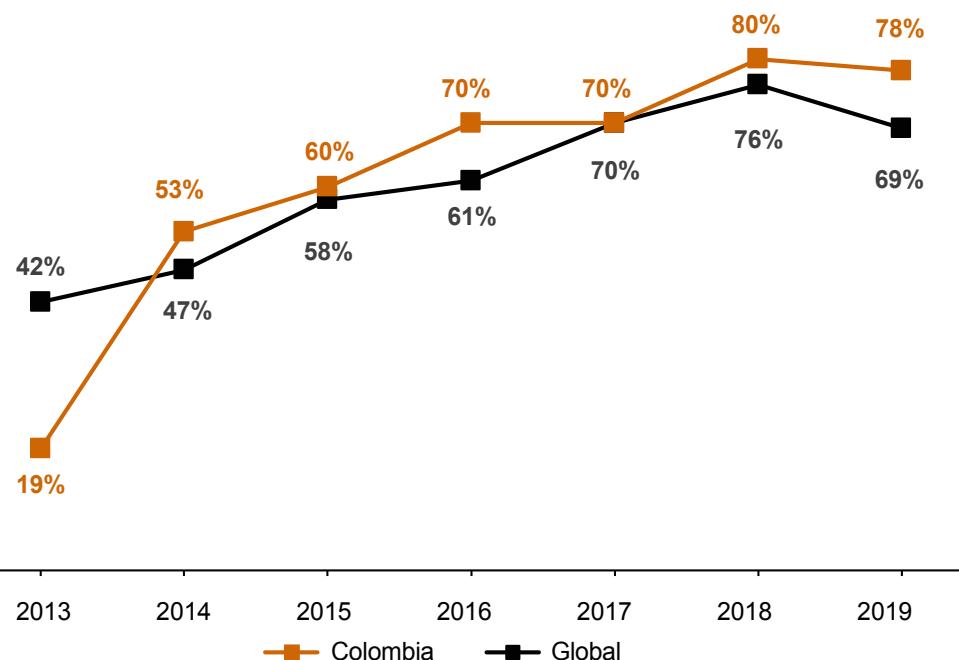
65%

GRÁFICO 9:

Velocidad del cambio tecnológico

PREGUNTA

¿Cuánto le preocupa la velocidad del cambio tecnológico?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
 Análisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.
 Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).



La importancia de contar con talento y habilidades clave

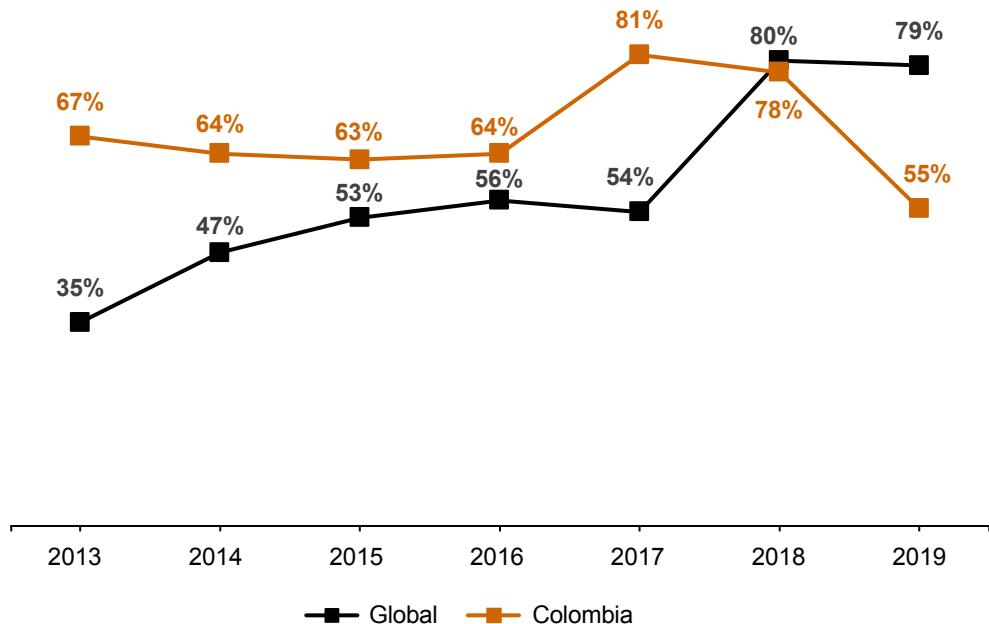
La realidad colombiana, al igual que la global, demuestra que existe una necesidad de contar con talento preparado y con habilidades digitales; se torna relevante que la disponibilidad de estas habilidades preocupó al 79% de los CEO a nivel global y solo al 55% en Colombia (ver gráfico 10).

Es posible interpretar que a nivel global se perciben estas habilidades como la principal herramienta para hacer frente a la transformación digital o a los cambios en el desarrollo de capacidades analíticas, de inteligencia artificial (IA) y robótica, entre muchas otras, para acelerar el proceso de innovación, calidad y comprensión profunda del comportamiento del cliente.

GRÁFICO 10:**Disponibilidad de habilidades clave****PREGUNTA**

¿Cuánto le preocupa la disponibilidad de habilidades clave?

¿Qué impacto tiene la “disponibilidad de habilidades clave” en las perspectivas de crecimiento de su organización?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Ánalisis realizado considerando las elecciones “algo preocupado” y “muy preocupado” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378; 2018: 1293; 2017: 1379; 2016: 1409; 2015: 1322; 2014: 1344; 2013: 1330).

Para los CEO en Colombia que están altamente preocupados por la disponibilidad de habilidades clave, se ratifica que su impacto sobre el negocio deriva en la inhabilidad de innovar efectivamente (58%) y en un deterioro en los estándares de calidad y/o experiencia del cliente (33%).

En Colombia, si bien existe un número creciente de empresas que están adoptando de manera exitosa estas capacidades, la conciencia general sobre el impacto asociado a no contar con estas capacidades para mantenerse competitivo sigue siendo baja, con el agravante de que el tiempo irá profundizando la brecha respecto a quienes las han adoptado tempranamente.

58%

Inhabilidad de innovar efectivamente.

33%

Deterioro en los estándares de calidad y/o experiencia del cliente.

Las capacidades para afrontar la transformación digital presentan una brecha importante

La transformación digital es una realidad que ha avanzado de manera rápida y exponencial. La combinación de inteligencia artificial, robótica, economía colaborativa y otras tecnologías ha traído nuevas y diferentes modalidades de servicios y labores; ha transformado la manera en que trabajamos y nos relacionamos, así como la cultura, las habilidades del talento requeridas y el desarrollo de la fuerza laboral.

Los líderes empresariales coinciden en que los talentos son prioridad y uno de los mayores desafíos en su estrategia de negocio en un contexto de alta incertidumbre y cambio constante. Las personas son fundamentales ya que entregan con sus habilidades y comportamientos la mejor experiencia al cliente, innovan, proponen ideas diversas, resuelven los problemas en

equipos interdisciplinarios y no por áreas, lideran el cambio, se comunican y se mueven con velocidad.

El cambio de los modelos de negocio y la adopción de tecnologías digitales es cada vez más creciente, sobre todo en los sectores financieros, *retail* y telecomunicaciones, lo que impacta la necesidad de reentrenar y elevar el nivel de habilidades de la fuerza laboral, como ejemplo se ve en la aparición progresiva de nuevos roles en las estructuras organizacionales. Se puede interpretar que a nivel global es más visible la creación de estos nuevos roles como el de *data scientist*, *developers*, UI/UX (*User Interface/Experience*), equipos *agile* con *agile coach*, entre otros.

Por tanto, a nivel general existe la preocupación sobre los cambios

que tendrá la composición de la fuerza laboral futura y los cargos que se requerirán, lo que implica el reentrenamiento en habilidades más analíticas que transaccionales, proposición de ideas más que un seguimiento de la autoridad por sí misma, equipos con responsabilidad por resultados colaborativos más que cumplir solamente la responsabilidad individual, entre otros.

Ahora bien, lo anterior puede ser más preocupante si en el mercado laboral no se encuentra el talento que se requiere. El 58 % de los CEO en Colombia considera que se ha vuelto más difícil contratar trabajadores en su sector productivo. A nivel global se encontró que en el 2012 para el 43% del total de los CEO era difícil contratar trabajadores y para el 2018 tal porcentaje aumentó al 62%.



63%

de los CEO en Colombia, considera que es más difícil contratar personal por un déficit en la oferta de trabajadores calificado

Las principales razones por las cuales los CEO colombianos creen que es más difícil contratar trabajadores son: la existencia de un déficit en la oferta de trabajadores calificados (63%) y que los requisitos de habilidades en sus sectores productivos han cambiado (20%).

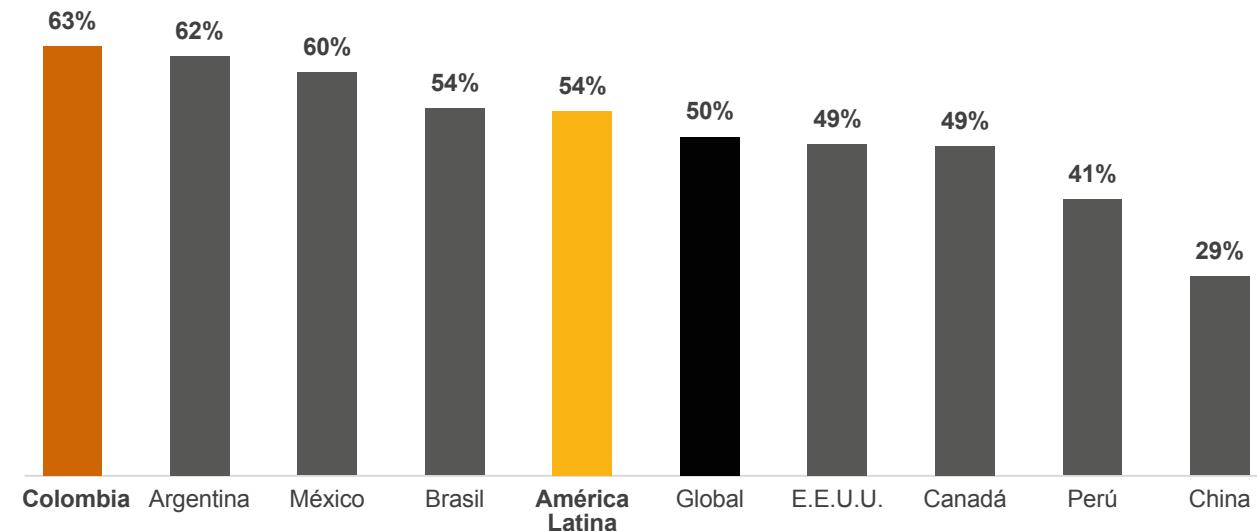
Respecto al déficit en la oferta de trabajadores calificados, en Colombia se presenta un problema más profundo que en otras regiones del mundo (ver gráfico 11). Lo anterior evidencia una brecha de habilidades, entre el talento con el que se cuenta y el que se requiere para afrontar la transformación digital.

GRÁFICO 11:

Un mayor porcentaje de CEO en Colombia, respecto a otros países del mundo, considera que es más difícil contratar personal por un déficit en la oferta de trabajadores calificados

PREGUNTA

¿Cuál de las siguientes es la razón principal por la cual es más difícil contratar trabajadores? (solo se muestra la elección: “Déficit en la oferta de trabajadores calificados”)



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
Muestra: todos los encuestados (2019: 1378).

Cómo cerrar la brecha de talento

Entiendo que existe una problemática en cuestiones de contar con el personal que tenga las habilidades claves o adecuadas para las actividades productivas ¿cuál es la mejor opción para cerrar las brechas de habilidades en las organizaciones?

El 62% de los CEO en Colombia dice que es a través de “capacitaciones o mejora de habilidades significativas” al personal con el que cuenta actualmente. Los planes de desarrollo incluyen una serie de alternativas donde la que genera mayores resultados es el aprendizaje basado en la acción y en los retos prácticos.

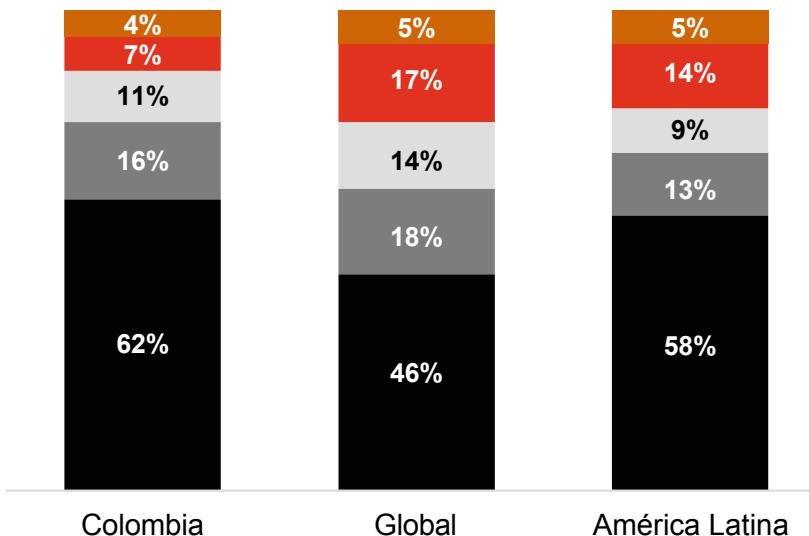
Para cerrar dicha brecha los resultados muestran que para los CEO de Colombia no es relevante establecer una fuerte relación con la educación (7%) y ello difiere con los resultados a nivel global (17%) y para América Latina (14%) (ver gráfico 12).

GRÁFICO 12:

Capacitar el personal es la principal estrategia de los CEO para cerrar la brecha de habilidades

PREGUNTA

¿Cuál de estos es el más importante para cerrar la brecha de habilidades en su organización?



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378).

- Cambiando la composición de los trabajadores entre permanentes y eventuales
- Establecimiento de un canal fuerte y directo con la educación
- Contratación de personal de la competencia
- Contratación de personal por fuera del sector
- Capacitaciones o mejora de habilidades significativas



Sin embargo, el talento humano continuará queriendo generar valor en su trabajo, por lo cual sus habilidades deberán estar alineadas con este propósito. Los líderes empresariales deben motivar a sus empleados para continuar invirtiendo en su personal a través de entrenamiento y educación, y no solo esperando a que las organizaciones tengan esta responsabilidad. El aprendizaje permanente a lo largo de la vida es un camino que cada vez más los empleados deben contemplar, visualizando sus beneficios.

Algunos de los ejes prioritarios en temas de talento humano que permiten y habilitan la transformación digital son:

- i. Hacer realidad una cultura de relacionamiento, experimentación-innovación y colaborativa
- ii. Desarrollar el talento digital con empoderamiento claro
- iii. Trabajar en los líderes digitales
- iv. Garantizar que las prácticas de talento humano estén digitalizadas, vayan al ritmo del negocio y permitan un rol estratégico.

Sin lugar a dudas, así como la fuerza laboral requiere habilidades diferentes, los líderes deberán traer al negocio capacidades clave para aprovechar el máximo potencial de la gente. Las siguientes capacidades serán fundamentales y desde ahora son parte del plan carrera para los líderes:

Conectar con las personas y conducir el cambio:

los líderes deben ser capaces de conectar a la gente con el propósito superior y crear las condiciones para que el potencial propio y de otros se vea en acción. Es indispensable que los líderes, de todos los niveles, ayuden a su gente a comprender la transición a lo digital y a los cambios organizacionales, a través de una historia que comunique y tenga propósito, a vivir una cultura que inspire a los demás a transformarse. Esta comunicación genera altos niveles de compromiso y una excelente actitud para contribuir al negocio, más allá de aportar solo conocimientos e inteligencia.

Comprender la tecnología:

los líderes deben entender la tecnología lo suficiente para poder apoyar a la gente, también deben ser capaces de que la gente obtenga el mayor valor de su uso. Deberán asegurarse de que la gente encuentre la forma de desconectarse para llegar a niveles de imaginación y creatividad y, al mismo tiempo, logren tener un comportamiento responsable consigo mismos y con el ambiente por el uso de la tecnología.

Promover la inteligencia relacional:

la habilidad de los líderes para relacionarse en diferentes niveles organizacionales será esencial, especialmente para aquellos que trabajan directamente con grupos de interés, clientes, proveedores, reguladores, aliados, entre otros. En vez de que el control lo ejerzan de arriba hacia abajo, a través de decisiones, procesos y jerarquía, se podrán obtener mejores resultados al empoderar a los equipos y proveer orientación y guía, recursos y confianza. Es así como los líderes podrán actuar con mayor autonomía, orientados al resultado y aprovechar su conocimiento y experiencia en los niveles estratégicos y tácticos; por lo cual, promover esta inteligencia relacional y sistemática genera colaboración y una cultura que incentiva la toma de decisiones, el empoderamiento y la agilidad.

Construir confianza:

en un ambiente con equipos diversos, donde la tecnología está por todas partes, es imperativo que los líderes sean auténticos en sus acciones y forma de pensar. Esto generará confianza y creará un ambiente en el que las personas se sientan respetadas y seguras para tomar riesgos, aprender, experimentar y crecer. Los líderes deberán desarrollar su conciencia y curiosidad para aceptar lo que saben y lo que no saben, para considerar múltiples perspectivas y conocer su impacto, integrarse con la inteligencia artificial y adaptarse a ella.

4

ANALÍTICA DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

La clave está en integrar capacidades con habilidades

A medida que los CEO colombianos recurren a tecnologías que pueden controlar activamente dentro de sus organizaciones, se enfrentan a la falta de capacidades propias, especialmente a brechas de información y habilidades.

Uno de los hallazgos más notables de la encuesta de este año es el hecho de que la “brecha de información” (la brecha entre los datos que necesitan los CEO y lo que obtienen en realidad) no se ha cerrado, lo que genera que los CEO colombianos no sientan una ventaja competitiva al tomar decisiones basadas en la analítica de datos. Asimismo, apenas el 9 % de los CEO colombianos manifiesta que las iniciativas de IA están presentes a gran escala en su organización y son fundamentales para las operaciones del negocio.



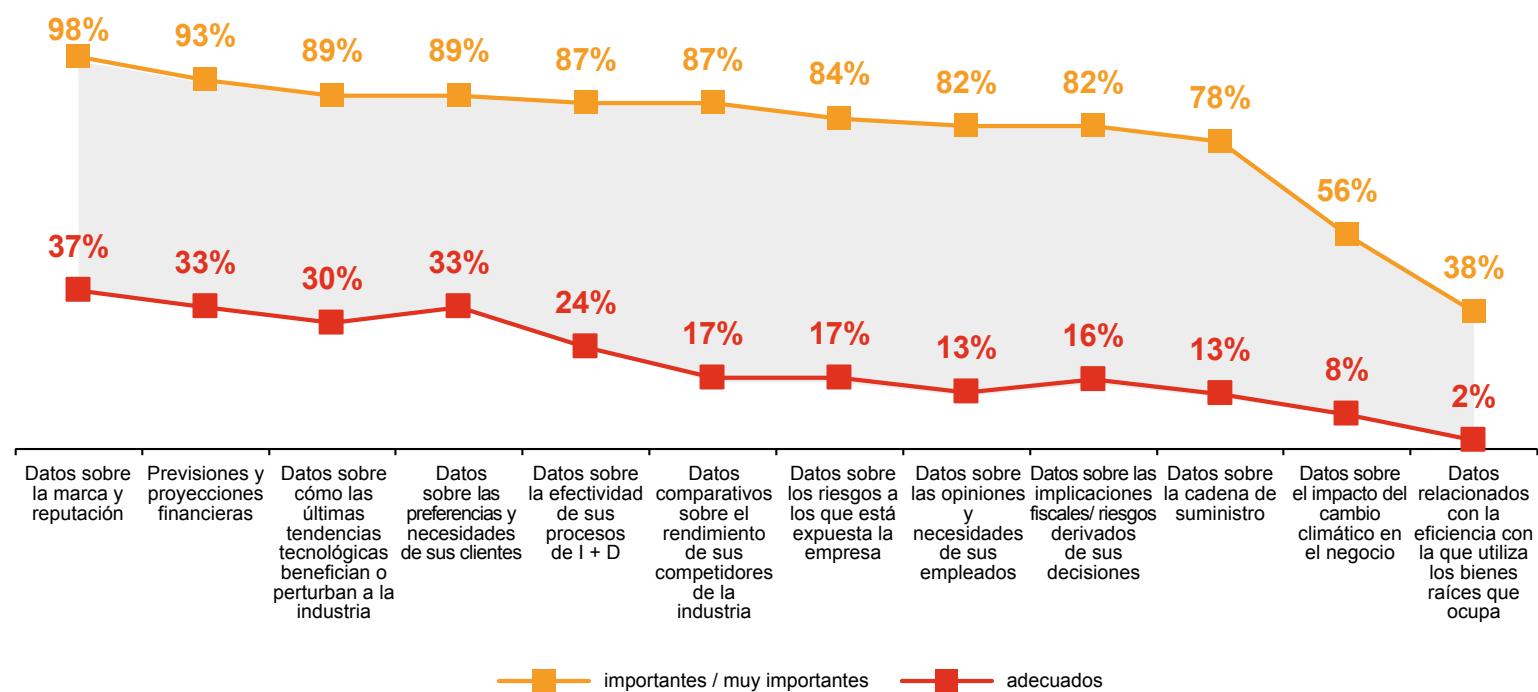
GRÁFICO 13:

CEO que enfrentan los problemas con sus propias capacidades, principalmente en términos de adecuación de datos, con una enorme brecha entre la importancia y la realidad

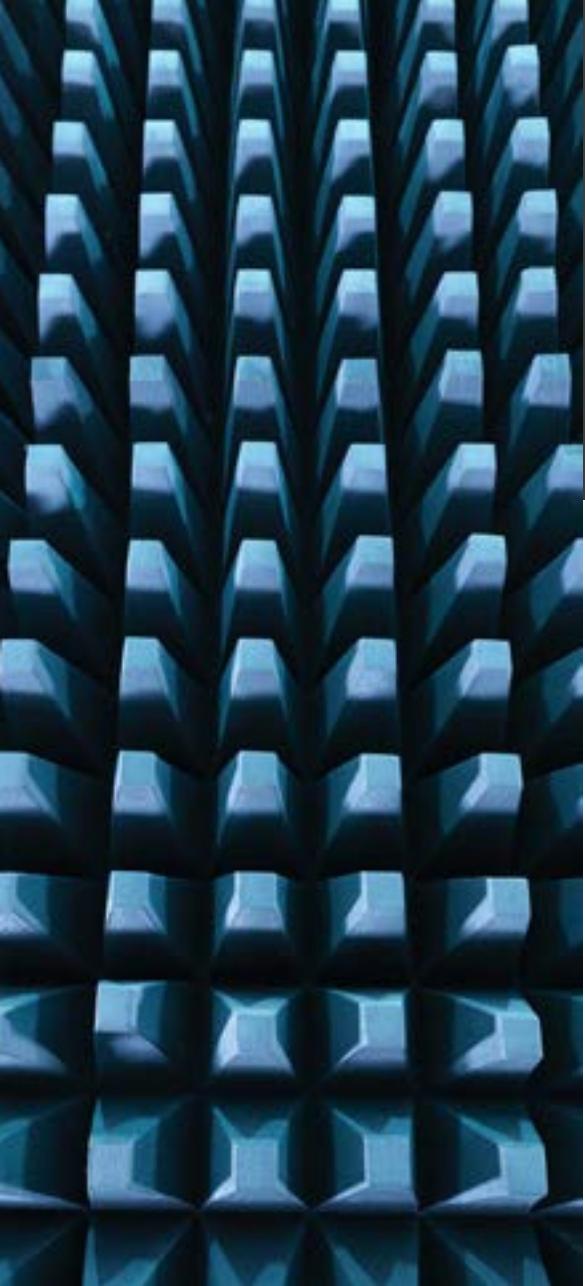
PREGUNTA

Pensando en los datos que usa personalmente para tomar decisiones sobre el éxito y la durabilidad de su negocio a largo plazo, ¿Qué tan importantes son los siguientes? (Solo se muestran las elecciones: “importantes/ muy importantes”).

¿Qué tan adecuados son los datos que recibe? (Solo se muestra la elección: “adecuados”)



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey
Muestra: todos los encuestados (2019: 1378)



La brecha entre los datos que necesitan los CEO y lo que obtienen en realidad

El gráfico 13 divide los datos que los CEO usan para tomar decisiones a largo plazo en categorías y muestra qué tan “importantes” son esos datos en comparación con qué tan “adecuados” son en cada categoría. Datos sobre la reputación de la marca (98%), proyecciones financieras (93%) preferencias y necesidades de los clientes (89 %) son los más importantes para los CEO colombianos. Se evidencia una brecha grande entre lo que les importa y lo que realmente están haciendo, poniendo en duda los esfuerzos en materia de datos y analítica.

En nuestra edición del *CEO Survey* del año 2009 hicimos estas mismas preguntas a los CEO a nivel global y una década después la brecha se sigue

manteniendo⁶. Los ejecutivos deben tomar las acciones necesarias para que esta brecha tienda a cerrarse con el pasar de los años, de manera que puedan alcanzar el verdadero valor de los datos y la analítica para la toma de decisiones.

Se podría argumentar que las expectativas han aumentado a medida que la tecnología ha avanzado, por lo que la brecha de información no se está cerrando, pero los CEO lo ven diferente: reconocen que simplemente no tienen la capacidad de usar los datos que tienen para tomar decisiones optimizadas.

Las organizaciones se esfuerzan agrupando los datos para que sean utilizables y accionables de forma inteligente. Algunas de las razones de su frustración son los silos de datos y falta de intercambio (58%), la falta de talento analítico (50%) y la incapacidad para cuantificar información externa (43%).

Sin datos claros, relevantes y calificados las organizaciones se ven obstaculizadas en sus esfuerzos por avanzar agresivamente en la inteligencia artificial.

En un mundo acelerado por los datos, la analítica y la inteligencia artificial vemos cómo las empresas invierten grandes cantidades de dinero en infraestructura tecnológica (*front*) con el fin de recolectar datos mediante tecnología como cámaras, sistemas de reconocimiento facial y dactilar, datos derivados de usos en internet y aplicaciones; pero lo que hemos logrado identificar en las respuestas de los CEO colombianos es que en toda esa arquitectura (*back*) detrás de las tecnologías no está garantizando un modelo de gobierno adecuado y seguro para sacar el máximo provecho de las decisiones basadas en datos y analítica.

El éxito en la adopción de estas tecnologías estará determinado por la creación de centros de excelencia en analítica de datos e IA, donde se cuente con una estructuración clara, una fuerza de trabajo con habilidades avanzadas en IA y una integración completa con todos los departamentos de la organización.

La mayoría de las organizaciones no han introducido iniciativas de IA a pesar de la visión optimista

El 78% de los CEO en Colombia están de acuerdo en que la IA cambiará significativamente la forma en que hacen negocios en los próximos cinco años.

No obstante, el camino hacia la implementación de la IA en las operaciones de las organizaciones apenas está comenzando. El 42% de los CEO en Colombia no tiene planes de seguir ninguna iniciativa de IA actualmente y el 31% planea hacerlo en los próximos tres años (ver gráfico 14). En el contexto colombiano solamente el 4% de los CEO considera fundamental la IA en sus operaciones.

Esto es una gran oportunidad para aquellas organizaciones que sí desean hacerlo, pero ¡cuidado! el camino no es fácil.



¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que la inteligencia artificial (IA) cambiará significativamente la forma en que hace negocios en los próximos cinco años?

78%

Colombia

85%

Global

87%

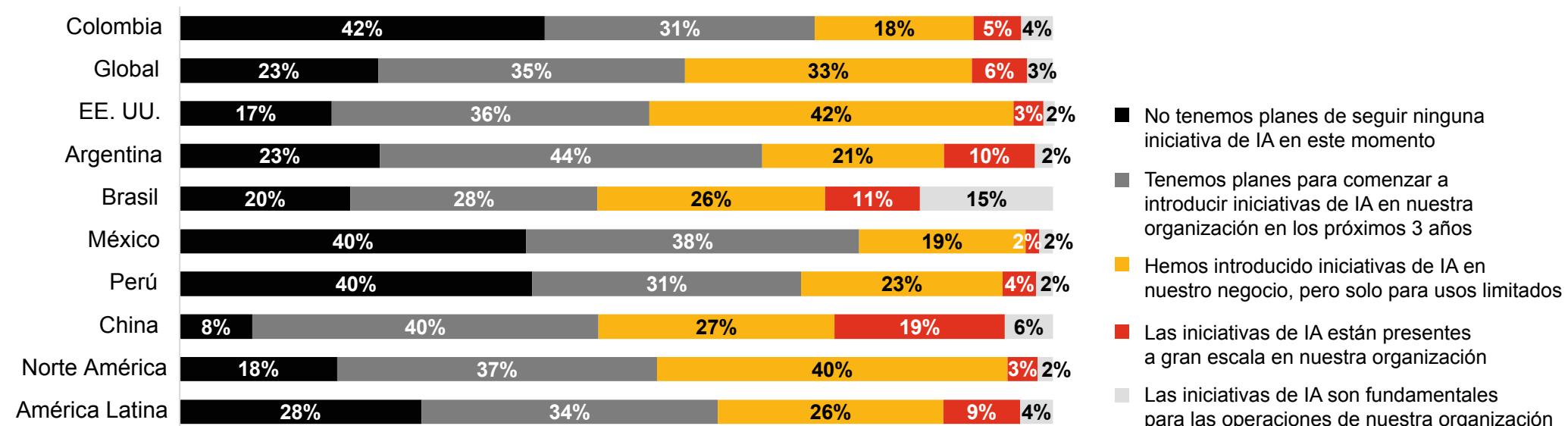
América Latina

GRÁFICO 14:

A pesar de la visión optimista, la mayoría de las organizaciones no han introducido iniciativas de IA

PREGUNTA

Seleccione el enunciado que mejor aplique a su organización



La brecha en el tema de las habilidades es un factor que frena el progreso de la IA; pero no es solo una cuestión de contratación o desarrollo de especialistas en IA y científicos de datos, es igualmente importante cultivar una fuerza laboral lista para usar sistemas basados en IA y fomentar clientes y personas que puedan reconocer y practicar una buena gestión de datos y autoprotección.

Además, las organizaciones deberán centrarse en la creación de un grupo de desarrolladores con experiencia en IA, una línea de especialistas comerciales que puedan aplicar la IA a sus dominios y desarrollar soluciones en colaboración con expertos en IA.

Para desarrollar estas y otras capacidades de IA, PwC ha identificado seis prioridades de la IA para el 2019: estructura, fuerza de trabajo, confianza, datos, reinención y convergencia⁷.



Está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la inteligencia artificial (IA)?
(Solo se muestran las elecciones: “de acuerdo/muy de acuerdo”)

91%

las decisiones basadas en la IA deben ser explicables para ser confiables

82%

es buena para la sociedad

73%

tendrá un impacto más grande que el internet

64%

desplazará más trabajos de los que creará en el largo plazo

Involucramiento del gobierno con la inteligencia artificial

Frente a una de las tecnologías más disruptivas, como lo es la IA, el 85% de los CEO colombianos espera que el gobierno juegue un papel fundamental en el desarrollo de una estrategia y políticas nacionales que incluyan el impacto de la IA en las organizaciones (ver gráfico 15).

Adicionalmente, debido a la poca regulación por parte del gobierno colombiano, los CEO siguen en la incertidumbre de conocer el papel que jugará el gobierno en las iniciativas de IA; teniendo en cuenta esto, es posible que el 31% de CEO que planea implementar iniciativas de IA en los próximos 3 años esté a la espera de la regulación final del gobierno para comenzar.

Debido al gran potencial de la información que puede entregar la implementación de IA en la toma de decisiones es necesario desde un principio contar con un sistema de seguridad y confidencialidad de la información recolectada que garantice el cumplimiento legal de su uso.

GRÁFICO 15:

Los CEO esperan que las regulaciones por parte del gobierno garanticen la implementación adecuada de la transformación digital

PREGUNTA

¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la participación del gobierno en inteligencia artificial (IA)?

Los gobiernos deben desarrollar individualmente una estrategia y políticas nacionales para la IA que incluyan el impacto esperado en las comunidades

Los gobiernos deberían incentivar a las organizaciones a volver a capacitar a los trabajadores cuyos trabajos están automatizados por IA nacional para que incluyan el impacto esperado en las comunidades

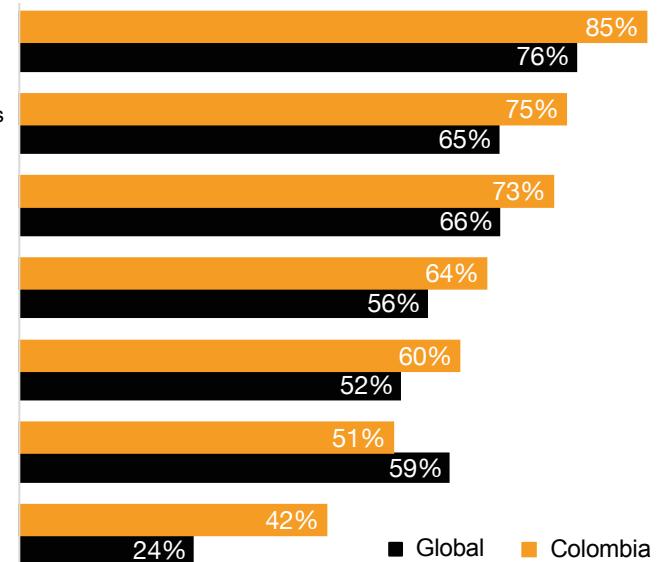
Los gobiernos deberían introducir incentivos para acelerar el desarrollo y uso de la IA

¿Los gobiernos deberían proporcionar una red de seguridad a las personas desplazadas por IA?

Los gobiernos deberían limitar las regulaciones sobre la recopilación de datos para facilitar el desarrollo de la IA

Los gobiernos deberían permitir que las organizaciones autorregulen el uso de la IA

Los gobiernos deberían frenar intencionalmente el reemplazo de trabajadores por IA para evitar el desplazamiento de empleos



Fuente: PwC, 22nd Annual Global CEO Survey

Análisis realizado considerando las elecciones “de acuerdo” y “muy de acuerdo” de los CEO que respondieron la pregunta en mención.

Muestra: todos los encuestados (2019: 1378).



Conclusiones

Las expectativas de los CEO indican que para el 2019 el crecimiento económico de Colombia presentará un comportamiento estable. En contraste, las repuestas de los CEO en el mundo predicen que la economía global se desacelerará. Los líderes empresariales colombianos también han mantenido su confianza en las perspectivas de ingresos de sus organizaciones en el corto plazo (un año) y para el largo plazo (tres años) la mayoría son optimistas.

El aumento de la carga tributaria nuevamente, como en el 2018, fue la principal amenaza al crecimiento de las organizaciones en Colombia y ello se debe a la tasa de impuesto que pagan las organizaciones y a la complejidad de la legislación fiscal. A finales del 2018 se aprobó la Ley de Financiamiento y

con esta se tiene planteado disminuir de manera progresiva la tarifa impositiva a las empresas. En nuestra siguiente edición podremos encontrar el impacto de lo anterior en las respuestas de los CEO.

A nivel global, el exceso de regulación fue una de las principales amenazas para los líderes empresariales y desde el año 2008 preocupa a un alto porcentaje de CEO; para los CEO de Colombia esta amenaza se ubicó como la cuarta en el 2019. La primera y la segunda amenaza, en Colombia, son aspectos sociopolíticos como el populismo y la inestabilidad social, respectivamente. La quinta principal amenaza fue la infraestructura, lo que reveló una mayor necesidad de realizar mejoras de este aspecto en el país.

Para aumentar sus ingresos, los CEO de Colombia están acudiendo a estrategias basadas en eficiencia operacional y en el desarrollo de nuevos productos o servicios. A ello le sigue el crecimiento orgánico; sin embargo, a pesar de estar en un ambiente económico local estable, la importancia que se otorga a este es menor a las respuesta encontradas para todos los CEO del mundo. En cambio, un mayor porcentaje de CEO en Colombia considera la entrada a nuevos mercados y la internacionalización como una estrategia para obtener crecimiento.

En el mismo sentido, el principal reto al crecimiento de las organizaciones es la velocidad del cambio tecnológico y un aspecto relacionado con esto, la ciberseguridad, ha sido un desafío que ha aumentado su relevancia. Estos dos factores demuestran la importancia de los avances tecnológicos y digitales en la productividad empresarial. Por otro lado, el cambio en el comportamiento del consumidor se ubicó como el tercer reto más importante; las preferencias de consumo son cada vez más específicas y existe mayor nivel de información en los clientes para sus decisiones de compra.

La disponibilidad de habilidades clave, o de talento humano, preocupa a un alto porcentaje de CEO del mundo y se evidenció que es relevante para la capacidad de innovar efectivamente y mejorar los estándares de experiencia del cliente. Un hallazgo significativo de este año es que los CEO de Colombia presentan una brecha de habilidades en sus organizaciones, con un déficit de trabajadores calificados para afrontar la transformación digital, extraer valor de los datos para la toma de decisiones o avanzar hacia la implementación de la inteligencia artificial.

En términos de analítica de datos, en Colombia y en el mundo, se presenta una brecha entre la información que necesitan los CEO y lo que actualmente obtienen; se evidenció una baja capacidad para el uso de datos en la toma de decisiones. En inteligencia artificial, la mayoría de los CEO en Colombia coincide en que esta transformará los negocios en el largo plazo; sin embargo, menos de la mitad no cuenta con iniciativas de IA actualmente.



Metodología

La 22.^a *Encuesta Global de Presidentes*, que realiza PwC cada año, se desarrolló a partir de las respuestas de 1378 CEO en 91 países. 55 entrevistas se realizaron en Colombia, de septiembre a diciembre del 2018.

Para el reporte global la muestra se seleccionó en función del porcentaje total del PIB de los países incluidos en la encuesta, para asegurar que los puntos de vista de los CEO estén representados equitativamente en todos los principales países y regiones del mundo. Las entrevistas también se extendieron a través de una variedad de industrias. Más detalles, por región y por sector, están disponibles a petición.

En cuanto a la metodología, el 73% de las encuestas se realizó online, 10% por teléfono y 17% de forma presencial o por correo. Asimismo, PwC entrevistó personalmente a ejecutivos en todo el mundo, con la intención de realizar un desarrollo más exhaustivo de los interrogantes de este año.

El capítulo Colombia se escribió a partir de los resultados globales, regionales y locales. Todas las entrevistas cuantitativas se realizaron de forma confidencial.



Notas:

No todas las cifras suman el 100%, como resultado de los porcentajes de redondeo y la exclusión de las respuestas “ninguno/no” y “no sé”.

La muestra para las gráficas es 1378 (todos los encuestados) a menos que se indique lo contrario.

Referencias

1. Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)., Producto Interno Bruto (PIB) Base 2015, <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales>
2. Fondo Monetario Internacional (FMI)., 2019. *World Economic Outlook Update, January 2019: A Weakening Global Expansion*, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/01/11/weo-update-january-2019>
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)., 2019. Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2018 (LC/PUB.2019/1-P), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44326-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2018>
4. Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo)., 2019. Crecimiento económico: perspectivas de cierre de 2018 y dinámica en 2019, <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3706>
5. Fondo Monetario Internacional (FMI)., 2018. *World Economic Outlook Database, October 2018*, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/09/24/world-economic-outlook-october-2018>
6. PwC., 2019. *22nd Annual Global CEO Survey*, <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2019/report/pwc-22nd-annual-global-ceo-survey.pdf>
7. PwC, 2018. *2019 AI Predictions: Six AI priorities you can't afford to ignore*, <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/artificial-intelligence-predictions-2019.html>



Contactos de la red PwC Colombia

**Gustavo F. Dreispiel**

Socio Líder /Country Senior Partner, PwC Colombia
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10218
gustavo.f.dreispiel@co.pwc.com

**Carlos Mario Lafaurie**

Socio Líder de Servicios Legales y Tributarios
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10404
carlos_mario.lafaurie@co.pwc.com

**Martha Rosa Quiñones**

Directora, *People and Organization*
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10389
martha.rosa.quinones@co.pwc.com

**Juan Colina**

Socio Líder de Auditoría
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10284
juan.colina@co.pwc.com

**Jorge Mario Añez**

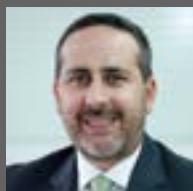
Socio de Consultoría en Tecnología
Tel: (571) 668 4999 Ext. 206
jorge.anez@co.pwc.com

**Daniel Orrego Velásquez**

Clientes y Mercados
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10356
daniel.orrego@co.pwc.com

**Mónica Jiménez**

Socia Líder de Advisory
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10307
monica.jimenez@co.pwc.com

**Oscar Prada**

Associate Partner - *Management Consulting*
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10458
oscar.prada@co.pwc.com



Créditos y agradecimientos

La construcción de este reporte ha sido un esfuerzo colectivo. Queremos agradecer a las siguientes personas del equipo de PwC Colombia:

Gestión del proyecto, redacción y edición

Ángela Liliana Sánchez Rojas
Camilo García Sarmiento
Carlos Mario Lafaurie
Daniel Cardoso Ortiz
Daniel Orrego Velásquez
Gustavo F. Dreispiel
Hernán Díaz Méndez
Juan Carlos Cagua Martínez
Jorge Mario Añez
Martha Rosa Quiñones
Manuela Arango Vega
Mateo Hincapié Londoño
Omar Cabrera Cabrera
Oscar Prada

Revisión y corrección de estilo

Mónica Díaz Mahecha
Claudia Mejía Parra

Diseño y diagramación

Gisel Moreno Durán
Laura María Ricaurte Sánchez
Laura María Trujillo Rodríguez



Sigamos en contacto

Si tienes alguna pregunta o requieres más información del reporte, escríbenos:

Gustavo F. Dreispiel

Socio Líder /Country Senior
Partner, PwC Colombia
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10218
gustavo.f.dreispel@co.pwc.com

Daniel Orrego Velásquez

Clientes y Mercados
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10356
daniel.orrego@co.pwc.com

Camilo García Sarmiento

Clientes y Mercados
Tel: (571) 634 0555 Ext. 10296
camilo.garcia.sarmiento@co.pwc.com

Este documento ha sido preparado únicamente para propósitos de orientación general sobre asuntos de interés y no constituye asesoramiento profesional. No se debe actuar sobre la información contenida en esta publicación sin obtener asesoría profesional específica. No se da ninguna representación o garantía (expresa o implícita) en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta publicación, y, en la medida de lo permitido por la ley, PricewaterhouseCoopers no acepta ni asume ninguna obligación, responsabilidad o deber de cuidado por las consecuencias de su actuación o de cualquiera que actúe, o deje de actuar, basándose en la información contenida en esta publicación o para cualquier decisión basada en este documento. Esta publicación (y cualquier extracto de ella) no se debe copiar, redistribuir o compartir en ningún sitio web, sin consentimiento por escrito previo de PricewaterhouseCoopers.

pwc.com/co/es/publicaciones/22nd-ceo-survey.html



PwC ayuda a las organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 158 países, con más de 250.000 personas comprometidas a entregar calidad en los servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. Cuéntanos lo que te importa y encuentra más información visitando nuestra web: www.pwc.com.

© 2019 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.