



**ACOPI**  
ATLÁNTICO

# **BOLETÍN** ACTUALIDAD **MiPyme**

**NOVIEMBRE 2025**



# BOLETÍN ACTUALIDAD MiPyme

**NOVIEMBRE 2025**

Edición No. 5

*Barranquilla, Atlántico*  
Asociación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas  
ACOPI SECCIONAL ATLÁNTICO

**Rosmery Quintero Castro**

Presidente Observatorio de la MiPyme  
Directora Ejecutiva de ACOPI

**Osiris Meriño García**

Coordinadora Jurídica

**Juan Hoyos Gutierrez**

**Natalia Aguilar Rodríguez**

**Jhoiver Jiménez Nieto**

Departamento de Estudios Económicos

**Dayana Acosta Quintero**

**Andrea Gonzalez Lugo**

**Julié Moyano Quesada**

**Laura Acosta Quintero**

Desarrollo Empresarial y Proyectos

**Wilson Sierra Guete**

Diseño y Diagramación



# CONTENIDO

¿Un mayor salario mejora realmente  
el poder adquisitivo? Pág. 3

Panorama Laboral y Salarial en Colombia: La  
Convergencia del Aumento del Mínimo 2026 y la  
Implementación de la Ley 2466 de 2025 Pág. 4

La Inspección Laboral se Transforma con la  
Resolución 4180 - Claves para Adaptar su  
Cumplimiento y Evitar Sanciones. Pág. 5

Cumplimiento ambiental empresarial – resolución  
1491 de 2025: siembra anual de árboles Pág. 7

Principales conclusiones del congreso de empresarios:  
mipymes en la reconfiguración global Pág. 9

Notas generales Pág. 19





# ¿UN MAYOR SALARIO MEJORA REALMENTE EL PODER ADQUISITIVO?

La próxima semana, el país iniciará la discusión sobre el salario mínimo para 2026. Manifestamos nuestra preocupación ante la posibilidad de que un incremento excesivo, muy por encima de la inflación, tenga efectos negativos sobre la economía.

En nuestro más reciente análisis **“Un mayor salario nominal para los trabajadores: sus implicaciones en el corto plazo”**, planteamos una reflexión clave: ¿qué tan conveniente es aumentar de forma significativa el salario mínimo en un contexto de baja productividad y altos costos empresariales?

Durante los últimos veinte años, el salario real, es decir, el poder adquisitivo de los trabajadores, ha crecido en promedio un 3 % anual. No obstante, en años como 2008, 2015, 2021 y 2022, los colombianos vieron disminuir su capacidad de compra debido a factores externos como la crisis financiera internacional, la caída de los precios del petróleo y los efectos postpandemia.

El estudio muestra que, aunque el salario real ha tenido avances, la economía colombiana sigue dependiendo principalmente de la acumulación de capital y trabajo, sin mejoras sustanciales en la productividad total de los factores (PTF), que ha sido prácticamente nula durante las dos últimas décadas. Esto indica que el país crece más por la incorporación de recursos y mano de obra que por eficiencia en su uso.

Uno de los hallazgos más relevantes del análisis es que el salario nominal, el valor en pesos del salario sin descontar la inflación, es la variable con mayor

incidencia sobre la inflación. En otras palabras, cuando los sueldos aumentan por encima de la productividad y de la inflación, los precios tienden a subir y el beneficio para los trabajadores se reduce: reciben más dinero, pero pueden comprar menos.

De acuerdo con el estudio, un aumento superior al 7 % podría reducir el salario real, afectar la inversión y poner en riesgo la estabilidad del empleo. En la práctica, un incremento desproporcionado solo serviría para impulsar la inflación, anulando los beneficios que busca generar en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Para las empresas, especialmente las micro, pequeñas y medianas, esto se traduciría en mayores costos laborales, lo que podría frenar la contratación formal, incentivar despidos o incluso llevar a algunas a la informalidad. Además, un escenario de inflación más alta obligaría al Banco de la República a mantener tasas de interés elevadas, restringiendo el acceso al crédito y limitando la inversión y el crecimiento empresarial.

Por ello, se propone que el ajuste al salario mínimo considere como referencia la inflación proyectada para 2025, cercana al 5 %, y la productividad total de los factores, que al primer trimestre se ubica en 1 %. El país enfrenta un contexto de productividad históricamente baja, lo que exige decisiones prudentes y sustentadas en evidencia técnica. Esta propuesta busca un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la estabilidad de las empresas.

Para descargar el documento completo haga clic [AQUÍ](#)

# Panorama Laboral y Salarial en Colombia:

## La Convergencia del Aumento del Mínimo 2026 y la Implementación de la Ley 2466 de 2025

Noviembre de 2025 marca un punto crucial para el sector empresarial colombiano. En este mes, concurren dos fuerzas que redefinirán los costos operativos y la gestión del recurso humano para el próximo año: la negociación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) para 2026 y la acelerada fiscalización de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

El resultado de esta convergencia es una presión de costos sin precedentes que exige una revisión presupuestal exhaustiva y una adaptación regulatoria inmediata por parte de las empresas.

### 1. La Negociación del Salario Mínimo 2026: Una Presión Histórica

La mesa de concertación tripartita (Gobierno, Empleadores y Trabajadores) se reunirán a partir del 1 de diciembre para definir aumento del SMLMV. A diferencia de años anteriores, la presión inflacionaria y las expectativas gubernamentales apuntan a un incremento significativo:

#### Factores Impulsores del Aumento

- **Inflación (IPC) de Cierre 2025:** Se proyecta que el IPC anual cerrará en un rango de 4,4% a 5,5%, cifra que sirve como base mínima para la negociación.
- **Productividad:** El dato de productividad, que se suma a la inflación, es clave para el cálculo técnico. y la productividad total de los factores, a primer trimestre se ubicó en 1%.
- **Voluntad Política:** Existe una fuerte expectativa social y política de que el incremento final se

ubique por encima de la inflación, buscando mantener o aumentar el poder adquisitivo de los colombianos.

#### Escenario Proyectado:

Los análisis económicos sugieren que el incremento para 2026 podría oscilar entre el 7,0% y el 10,5%, llevando el SMLMV a superar los \$1.500.000 COP. Un aumento en este rango no solo afecta el salario base, sino todos los costos indexados (días de incapacidad, cuotas moderadoras, multas, y costos del Contrato de Aprendizaje).

### 2. El Impacto Acumulado de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025)

El incremento del salario mínimo se suma al costo generado por los cambios introducidos por la Ley 2466, cuyos efectos ya están en vigor y serán fiscalizados agresivamente a partir de noviembre: de riesgos psicosociales, y contribuyendo al bienestar emocional de miles de trabajadores que son el motor de nuestra economía.

#### A. Aumento Directo de Costos por Recargos

La modificación del horario laboral representa el mayor impacto operativo para empresas con turnos:

Concepto	Antes (Pre-Reforma)	Desde Jul. 2025 (Ley 2466)	Efecto Presupuestal 2026
Inicio Recargo Nocturno	9:00 p.m.	7:00 p.m.	Aumento del 35% en el costo de la hora entre 7 p.m. y 9 p.m.
Recargo Dominical/Festivo	75%	80% (Progresivo al 100%)	Mayor costo por hora en días de descanso obligatorio.
Jornada Máxima	46 horas/semana	44 horas/semana	Se genera un mayor número de horas extras al reducirse el límite.

#### B. La Transformación del Contrato de Aprendizaje

La Ley 2466 formalizó el contrato de aprendizaje como una relación laboral a término fijo. Para las empresas obligadas a cumplir con la cuota SENA, esto implica:

La Ley 2466 formalizó el contrato de aprendizaje como una relación laboral a término fijo. Para las empresas obligadas a cumplir con la cuota SENA, esto implica:

1. **Aumento del Apoyo de Sostenimiento:** El apoyo en la fase práctica pasa al 100% del SMLMV.
2. **Prestaciones Sociales:** Obligación de pagar prestaciones sociales completas y seguridad social integral sobre la base del 100% del SMLMV en la fase práctica.

Este cambio ha elevado drásticamente el costo del aprendizaje, obligando a las empresas a sopesar si es más rentable asumir este nuevo costo o monetizar la cuota al SENA (que también se ajustará al alza con el nuevo SMLMV).

### 3. La Amenaza de la Inspección de Noviembre

El Ministerio del Trabajo ha activado en noviembre la Resolución 4179 de 2025, creando el modelo de inspección “Una inspección con propósito”, enfocando primordialmente en la fiscalización masiva del cumplimiento de la Ley 2466 de 2025.

- **Riesgo de Multas:** La falta de implementación de la jornada de 44 horas, el incumplimiento en el pago de los nuevos recargos, o la gestión inadecuada de los contratos de aprendizaje son ahora causales directas de sanción.
- **Focalización:** La inspección es especialmente rigurosa en sectores con alta rotación o uso de turnos (Comercio, Manufactura, Servicios, etc.).

Recomendaciones Estratégicas para las Empresas

Para mitigar el riesgo y el impacto en 2026, el sector empresarial debe:

1. **Presupuestación de Doble Impacto:** No solo provisionar el aumento del SMLMV, sino también recalcular con precisión el Costo Laboral Total (CLT) del personal con recargos y la cuota SENA, bajo las nuevas reglas de la Ley 2466.
2. **Reingeniería de Turnos:** Reestructurar los turnos de trabajo para minimizar la exposición a los recargos de 7:00 p.m. a 9:00 p.m.
3. **Auditoría Laboral Preventiva:** Realizar una auditoría interna inmediata para garantizar el cumplimiento de la reducción de jornada a 44 horas y la correcta liquidación de los recargos del 80%.

El 2026 será un año de mayores costos laborales y estabilidad reforzada para el trabajador, exigiendo de las empresas una gestión laboral mucho más estricta y profesionalizada.

## La Inspección Laboral se Transforma con la Resolución 4180 - Claves para Adaptar su Cumplimiento y Evitar Sanciones.

El Ministerio del Trabajo de Colombia ha implementado un cambio fundamental en la fiscalización laboral con la expedición de la Resolución 4180 de 2025. Este acto administrativo adopta el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, denominado “Una Inspección con Propósito”, el cual incorpora el enfoque diferencial y de género.

Este modelo, que deroga la Resolución 4607 de 2022, es de aplicación obligatoria para la totalidad del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio, incluyendo el nuevo “Grupo de Inspección Élite con Enfoque Diferencial y de Género”. Para el sector empresarial, esto significa que la inspección será más profunda, proactiva y centrada en la protección de los derechos humanos laborales.

### El Fundamento del Nuevo Enfoque

El modelo “Una Inspección con Propósito” surge del deber ético y legal de garantizar los Derechos Humanos Laborales en condiciones dignas. Se fundamenta en:

- **Enfoque Diferencial y de Género:** La inspección deberá aplicar una mirada interseccional para identificar y eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, raza, color, edad, orientación política, origen social, orientación sexual e identidades de género diversas.

- **Marco Normativo Reforzado:** Se sustenta en la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral, que exige fortalecer la IVC), el Convenio 190 de la OIT

(eliminación de violencia y acoso en el trabajo), y la Ley 1257 de 2008 (medidas contra la violencia y discriminación hacia las mujeres).

## Diez Aspectos Críticos que Inspeccionará el Ministerio

Las funciones asignadas al equipo de Inspección definen una agenda de fiscalización centrada en el cumplimiento sustantivo de los derechos. Las empresas deben prepararse para ser evaluadas en, al menos, los siguientes 10 aspectos clave:

N.º	ASPECTO DE INSPECCIÓN	IMPLICACIÓN PARA EL EMPRESARIO
1	Igualdad de Oportunidades y Acceso al Empleo	Verificar procesos de selección y promoción equitativos.
2	Igualdad Salarial	Fiscalizar la existencia de brechas o discriminación en la remuneración por trabajo de igual valor.
3	Erradicación de Violencia, Maltrato y Acoso	Verificar las medidas y procedimientos implementados para prevenir y sancionar el acoso sexual, violencia y discriminación en el trabajo.
4	Aplicación del Enfoque Diferencial	Revisar que la protección especial de mujeres, personas con orientación sexual e identidades de género diversas, y otros grupos vulnerables, se cumpla sin distinción de tipo de vínculo contractual.
5	Vigilancia Integral de la Seguridad Social	Ejercer la IVC respecto de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y público.
6	Riesgo Inmediato (Vida, Salud, Integridad)	El inspector activará la ruta de atención inmediata si evidencia peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.
7	Observancia de Medidas Preventivas	Verificar el cumplimiento de medidas urgentes como la suspensión o clausura de actividades.
8	Investigaciones Administrativas	El proceso sancionatorio (pruebas, decisiones de fondo) será analizado con enfoque diferencial y de género.
9	Manejo Integral de Querellas y Denuncias	Cada funcionario deberá asumir el seguimiento integral de los casos (querellas y denuncias) hasta su finalización.
10	Investigación de Accidentes Graves y Mortales	Investigar estos eventos para identificar si hay brechas, discriminaciones o violencias estructurales que incidieron en el suceso.

# Estrategia de Preparación para el Sector Empresarial

La nueva inspección exige una adaptación rápida, ya que el equipo de inspección puede realizar actuaciones de oficio o a solicitud de parte.

## 1. Blindaje Documental y Normativo

- **Actualizar Políticas:** Revise y actualice el Reglamento Interno, las políticas de acoso laboral y sexual, y los manuales de convivencia para incorporar explícitamente el enfoque de no discriminación, el respeto a la diversidad de género y la protección a la mujer (Ley 1257).
- **Evidencia de Igualdad Salarial:** Tenga documentados los criterios objetivos que justifican las estructuras salariales para demostrar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

## 2. Cultura de la Debida Diligencia

- **Capacitación Obligatoria:** Invierta en la formación del personal de dirección, RR.HH. y colaboradores en normativa laboral, enfoque diferencial y de género. La aplicación de este enfoque es de carácter obligatorio.
- **Prevención en SST:** Fortalezca el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para abordar los riesgos con una perspectiva diferencial, reconociendo que ciertos grupos pueden enfrentar vulnerabilidades específicas.

## 3. Gestión Proactiva de Riesgos

- **Actuación Rápida:** Prepárese para la activación de la ruta de atención inmediata en casos de riesgo (punto 6). La respuesta rápida y documentada de la empresa es vital para demostrar el principio protector al que están sujetas las autoridades.
- **Integración del Protocolo:** Asegúrese de que sus procedimientos internos se alineen con el Protocolo de Reenfoque de la Inspección para orientar sus actuaciones a la protección efectiva de los derechos y garantías.

El modelo “Una Inspección con Propósito” es el nuevo estándar de cumplimiento en Colombia. La preparación no debe centrarse solo en la respuesta a una fiscalización, sino en la prevención activa de la discriminación y la violencia, promoviendo un ambiente laboral respetuoso e inclusivo.





# Cumplimiento Ambiental Empresarial – Resolución 1491 de 2025: Siembra Anual de Árboles

El nuevo capítulo de la sostenibilidad empresarial ya está en marcha. Con la Resolución 1491 de 2025, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reglamentó la Ley 2173 de 2021, fijando la obligación de sembrar dos (2) árboles por cada trabajador en las empresas medianas y grandes del país.

Más que una carga, esta medida representa una oportunidad: transformar el cumplimiento ambiental en una estrategia de liderazgo sostenible. Y detrás de este resultado hay gestión gremial. Gracias a la intervención de ACOPI, la norma que hoy conocemos es más equilibrada, realista y posible para el tejido productivo colombiano.

## **I. ACOPI EN EL DEBATE: GESTIÓN GREMIAL QUE DIO RESULTADOS.**

Cuando el Proyecto de Ley 588 de 2021 (Cámara) – 116 de 2020 (Senado) llegó al Congreso, ACOPI estuvo presente en la discusión desde el inicio. Con argumentos técnicos y la voz de las MiPymes, el gremio planteó observaciones ante la Cámara de Representantes, alertando sobre los costos desproporcionados y la necesidad de un marco regulatorio sostenible pero viable para las empresas. El trabajo gremial no fue menor: permitió que el proyecto se ajustara en puntos clave y que el cumplimiento ambiental no se convirtiera en una barrera para la productividad.

## **II. OBLIGACIÓN DE SIEMBRA: CÓMO SE CALCULA Y A QUIÉNES APLICA.**

De acuerdo con la Resolución 1491 de 2025 (art. 12) y la Ley 2173 de 2021 (art. 6), la siembra de árboles debe calcularse con base en los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Aplica a:

- Empleados con contrato a término indefinido.
- Empleados con contrato a término fijo.
- Trabajadores directos vinculados mediante contrato laboral regulado por el Código Sustantivo del Trabajo.

No aplica a:

- Contratistas por prestación de servicios.
- Personal vinculado a través de Empresas de Servicios Temporales (EST).
- Trabajadores temporales, ocasionales o accidentales.
- Empleados en periodo de prueba.
- Menores de edad vinculados mediante contrato de aprendizaje o prácticas formativas.

Esta exclusión es fundamental para evitar sobreestimaciones en el número de árboles a sembrar. Solo se incluyen contratos laborales



vigentes y reportados en la nómina a 31 de diciembre.

### III. PASOS DE CUMPLIMIENTO SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1491 DE 2025.

Planificación y Elección del Área:

- Seleccione una 'Área de Vida' habilitada por el Ministerio de Ambiente o la autoridad municipal.
- Informe por escrito la selección al municipio o distrito correspondiente.

Elaboración y Aprobación del Programa:

- Presente el Programa de Siembra o Plantación, que debe incluir certificación expedida por el representante legal de la empresa del número de empleados sujetos a la obligación, especies nativas, cronograma y mantenimiento.
- La autoridad ambiental tiene 30 días hábiles para aprobar el programa, sin costo alguno.

Ejecución y Mantenimiento:

- Ejecute la siembra dentro del año siguiente a la aprobación.
- Notifique el inicio con 10 días de anticipación.
- Realice mantenimiento obligatorio por dos años, con revisión trimestral el primer año.

Reporte y Certificación:

- Presente el informe de cumplimiento ante la autoridad local y registre la información en la plataforma 'Proyectos de Restauración' del Ministerio.

- Solicite el Certificado 'Siembra Vida Empresarial', gratuito y emitido por la autoridad local.

### IV. COSTOS, RESTRICCIONES Y BENEFICIOS.

Los costos de siembra y mantenimiento inicial corren por cuenta de la empresa, aunque pueden asumirse mediante alianzas o convenios interempresariales.

Los árboles sembrados no pueden destinarse a fines comerciales o maderables.

El incumplimiento puede ser sancionado conforme al régimen general ambiental (Ley 1333 de 2009).

El Certificado 'Siembra Vida Empresarial' fortalece la imagen ambiental y la responsabilidad social corporativa.

### V. CONCLUSIÓN: UNA RESPONSABILIDAD SOSTENIBLE Y COMPETITIVA.

El cumplimiento de la Resolución 1491 de 2025 representa una oportunidad para que las empresas del Atlántico lideren el cambio hacia una economía más verde y competitiva.

Desde ACOPI Seccional Atlántico reafirmamos nuestro compromiso de acompañar a las empresas afiliadas con orientación técnica, jurídica y ambiental, asegurando que el cumplimiento sea viable, medible y sostenible.

¡Juntos sembramos el futuro del Atlántico!





CONGRESO DE  
EMPRESARIOS  
**MiPymes**  
*en la reconfiguración  
global*

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL CONGRESO DE EMPRESARIOS: MIPYMES EN LA RECONFIGURACIÓN GLOBAL

Queremos compartir con ustedes amigos lectores, las principales conclusiones del Congreso de Empresarios: MiPymes en la reconfiguración global.



### Palabras de apertura César Uparela, Presidente de la Junta Directiva de ACOPÍ Seccional Atlántico

- Las MiPymes son protagonistas del cambio ante las transformaciones globales.
- Colombia debe fortalecer su producción nacional y cadenas productivas.
- Las MiPymes representan el 99,5% del tejido empresarial, generan 80% del empleo y 35% del PIB.
- Urge avanzar hacia la internacionalización: “exportar valor, calidad y confianza”.
- Invitación a la colaboración y al pensamiento colectivo empresarial.





### Conferencia de apertura: MiPymes en la Reconfiguración Global Rosmery Quintero Castro, Presidenta del Observatorio Nacional de la MiPyme y Directora Ejecutiva de ACOPI Atlántico

- La confianza es el activo esencial para sostener la economía y la democracia.
- El empresariado debe promover participación ciudadana libre e informada, no partidista.
- Hay una brecha entre percepción social y realidad empresarial.
- Requiere corresponsabilidad entre empresarios, trabajadores y proveedores.
- Colombia pasó del 22% al 6% de participación en comercio exterior postpandemia.
- Atlántico moviliza 55% de la carga nacional, clave para integración regional.
- La confianza empresarial sigue siendo motor de estabilidad.



### Latinoamérica y Colombia ante una nueva Reconfiguración Global Octavio Ibarra, líder académico con más de 30 años de experiencia en los sectores de consumo masivo y educación superior

- La globalización se ha reconfigurado hacia lo regional, tecnológico y sostenible.
- Colombia tiene baja inserción internacional y limitada inversión en I+D (0,8% del PIB).
- Solo el 6,5% de las empresas exporta; gran potencial en agroindustria.
- Siete "no negociables": solidez financiera, ventas sostenidas, cultura corporativa, estándares internacionales, ambición, ejecución y gobierno corporativo.
- La ventaja competitiva está en el talento humano.
- "La planeación sin acción se convierte en parálisis".





## El Futuro de la Digitalización de las PYMEs: Claves para Crecer sin Límites

### Ximena Baeza, Vicepresidenta Specialist Sales de Mastercard

- La digitalización es una necesidad estratégica, no una moda.
- 67% de las pymes ha perdido clientes por no aceptar pagos digitales.
- Pagos digitales aumentan ventas (85%) y eficiencia (87%).
- La automatización reduce errores y tiempo operativo.
- La inteligencia artificial complementa, no reemplaza, al ser humano.
- Cuatro claves: flexibilidad, digitalización, datos y tecnología.
- Mastercard impulsa mentorías y herramientas para inclusión digital.



## Contexto Económico y Fiscal: ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos?

### Mauricio Salazar, Director General del Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana

- 2024 registró el menor nivel de ejecución presupuestal en 25 años.
- Déficit fiscal de 7,1% del PIB y deuda pública sobre el 60%.
- Deuda y gasto rígido desplazan inversión productiva.
- Riesgo de pérdida de credibilidad fiscal y encarecimiento del financiamiento.
- Necesario controlar la deuda flotante y mejorar planeación presupuestal.



### Conversatorio: "¿Y las finanzas qué?"

**Juan Alberto Londoño, exviceministro del Ministerio de Hacienda, y Mauricio Salazar, director del Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana.**

- Crecimiento del gasto público sin ingresos reales genera desequilibrio estructural.
- Pérdida de confianza fiscal eleva el costo de la deuda.
- Aumento del salario mínimo impacta gasto público y costos empresariales.
- Propuestas: depreciación acelerada, eliminación de impuestos a dividendos reinvertidos y simplificación tributaria.
- "El reto no es gastar menos, sino gastar mejor".



### Conversatorio: Alianzas estratégicas para impulsar el crecimiento empresarial

**María Natalia Lucena, Directora de Microfinanzas y Programas Especiales del Fondo Nacional de Garantías y Miguel Ángel Charria, Vicepresidente de Banca Minorista de BBVA Colombia**

- Acceso al crédito debe basarse en flujos reales, no solo en documentos financieros.
- Educación financiera y acompañamiento técnico son esenciales.
- La digitalización facilita inclusión financiera (plataforma OLI del FNG).
- Alianzas entre Estado, banca y empresa privada impulsan productividad.
- Futuro MiPyme: alianzas, digitalización y crédito de bajo costo.





## Las relaciones en el comercio internacional Santiago Marroquín, Vicepresidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio Colombo Americana (AMCHAM Colombia)

- Las decisiones comerciales hoy dependen tanto de factores políticos como económicos.
- EE. UU. refuerza su proteccionismo; Colombia debe mantener coherencia y confianza.
- Principales fricciones: contratación pública, propiedad intelectual y economía digital.
- Diversificación comercial sin dependencia de China.
- Colombia tiene 144 partidas con ventaja cooperativa; gran potencial regional.
- “Hay que ajustar las velas y actuar con realismo e inteligencia”.



## Manifiesto de Colaboración Interinstitucional Una alianza por el conocimiento, la evidencia y la acción colaborativa

- Alianza entre gobierno, academia y gremios para formular políticas basadas en evidencia.
- Enfocado en análisis técnico, monitoreo de indicadores y cooperación institucional.
- Reafirma el compromiso con innovación y proyección de las MiPymes.





**Panel: Confianza para la expansión**  
 Moderado por Juliana Villegas, Directora de Promoción Internacional y Desarrollo de Negocios de Araujo Ibarra, el espacio contó con la participación de Lina María Luna, sinóloga y experta en Asia contemporánea; Javier Díaz, presidente de Analdex; Héctor Fuentes, gerente de Impulsa Colombia; Juan Camilo Mesa, del Observatorio Regional de CEIPA; y Henry Maury, vicerrector de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de la Costa.

- La confianza se construye con coherencia, reglas claras e instituciones sólidas.
- Diversificación de mercados: mirar hacia Asia y África.
- Innovación e infraestructura son claves para competitividad.
- Solo 2 de cada 10 MiPymes acceden a crédito formal.
- “La confianza se traduce en inversión y expansión empresarial”.



**¿Cómo proteger a las MiPymes de las grandes amenazas tecnológicas?**  
 Gerson Fabián Cote, Gerente de Ciberseguridad de Servicios TIC – Claro Colombia

- Principales amenazas: IA usada para ataques, software desactualizado y robo de credenciales.
- El cibercrimen opera como una industria (Cybercrime as a Service).
- La seguridad debe ser decisión estratégica de negocio.
- Plan 100 horas: diagnóstico, reducción de riesgos y preparación ante incidentes.
- La capacitación del personal es la primera línea de defensa.





## Sandbox de innovación con inteligencia artificial en tu empresa Harold Combata, CEO y fundador de Vivetori – Creador del programa LIDER IA

- La IA debe usarse con propósito, no por moda.
- 95% de proyectos fracasan por falta de estrategia.
- El sandbox permite experimentar con bajo riesgo.
- Tipos de proyectos: contenido, análisis de datos, agentes, automatización y bytecoding.
- “La IA libera tiempo para pensar; el reto es mental, no tecnológico”.



## IA y Business Intelligence para MiPymes Yasser Muriel, Doctor en Educación, Magíster en Ingeniería de Sistemas y Computación, y en Dirección y Administración de Empresas

- Vivimos la Industria 4.0: integración entre lo físico y digital.
- La nube democratiza la tecnología; seguridad depende de gestión.
- Business Intelligence convierte datos en conocimiento útil.
- Transformación digital ≠ digitalización: implica rediseñar procesos.
- 80–90% de proyectos tecnológicos fracasan por falta de gestión del cambio.





### ¿Cómo hacer y desarrollar sus negocios en Asia a través de Hong Kong China? Alvaro Echeverría, Director del Hong Kong Trade Development Council (HKTDC) para Latinoamérica

- Asia: 6.500 millones de habitantes; ecosistema interconectado.
- Hong Kong ofrece ventajas fiscales, logísticas y de acceso a China.
- Faltan confianza y conocimiento mutuo entre Asia y América Latina.
- Sectores con potencial: agroindustria, tecnología, turismo, textil y servicios.
- “Las relaciones se construyen con transparencia y compromiso”.



### Liderar en tiempos de singularidad tecnológica: la revolución que lo cambia todo Cecilia Arango, Secretaria de Planeación del Departamento del Atlántico

- Tres revoluciones simultáneas: tecnológica, ética y social.
- La singularidad humano-IA es una oportunidad para potenciar capacidades.
- Liderar implica inspirar, no controlar.
- Cinco principios: pensar exponencialmente, desaprender, equipos híbridos, humanizar la innovación y liderar con propósito.
- “No temamos a las máquinas que piensan, sino a los humanos que dejan de pensar”.





## Reconocimiento a Fernando Pertuz Galofre: una vida dedicada al servicio empresarial del Atlántico

- Homenaje a su vida gremial y contribución al desarrollo del Atlántico.
- Destacado por liderazgo, visión tecnológica y compromiso empresarial.
- Recibió la Orden “José Antonio Abuchaibe”, la máxima distinción de ACOPI.



## Mauricio Gómez Precandidato presidencial

- Urgencia de fortalecer MiPymes y simplificar el entorno empresarial.
- Rechazo a más impuestos sobre los formales; se debe combatir la evasión.
- Propone austeridad, eficiencia del gasto y liderazgo con visión regional.
- “El país necesita un gobierno con manos limpias y enfoque en resultados”.







## Notas Generales

# NUESTROS EVENTOS 2026



**9º FORO ECONÓMICO  
Y ASAMBLEA DE AFILIADOS**

**16 ABRIL**  
JUEVES

**CONECTANDO  
GENERACIONES**

**25 JUNIO**  
JUEVES

**6º ENCUENTRO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD  
SOCIAL**

**27 AGOSTO**  
JUEVES



CONGRESO DE  
EMPRESARIOS  
**MiPymes**

**NOVIEMBRE  
12 Y 13**  
JUEVES Y VIERNES

NO PIERDAS LA OPORTUNIDAD DE  
PARTICIPAR EN ESTOS EVENTOS

**OFERTA COMERCIAL**

+57 3174312353  
+57 3174312353  
eventos@acopiatlantico.com

[WWW.ACOPIATLANTICO.COM](http://WWW.ACOPIATLANTICO.COM)

SIGUENOS EN NUESTRAS REDES