



PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS DE LAS MIPYMES DE MEDELLÍN DEL SALARIO MÍNIMO 2026

Jeimy Mesa Flórez

Estudiante de Administración Financiera
Tecnológico de Antioquia
Correo: jeimy.mesa@correo.tdea.edu.co

Julieth Builes Tabares

Estudiante de Administración Financiera
Tecnológico de Antioquia
Correo: julieth.builes@correo.tdea.edu.co

Juan David Araque Londoño

Estudiante de Administración Financiera
Tecnológico de Antioquia
Correo: juan.araque28@correo.tdea.edu.co

Danny Fabian Arredondo

Estudiante de Administración Financiera
Tecnológico de Antioquia
Correo: danny.arredondo@correo.tdea.edu.co

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo comprender la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín sobre el incremento del salario mínimo legal vigente (SMLV) del 23.78% para el año 2026 y la incidencia observada de este ajuste en la toma de decisiones en la planificación presupuestal. Se adoptó una metodología de estudio cualitativa, mediante la aplicación de entrevista a ocho directivos de MiPymes de los sectores comercio, servicio e industria de la ciudad de Medellín, buscando identificar sus percepciones ante el aumento salarial, describir los cambios generados en sus estructuras presupuestales e interpretar las estrategias de planificación adoptadas para afrontar dicho incremento. El principal resultado evidencia que la mayoría de los empresarios entrevistados reportó afectaciones en la liquidez, rentabilidad, estrategia de precios y capacidad de crecimiento, con una percepción generalizada de que sus organizaciones no estaban preparadas para sacrificar aspectos fundamentales de su operación. Estos hallazgos tienen implicaciones directas para las MiPymes, pues revelan la urgente necesidad de fortalecer sus prácticas de planificación presupuestal mediante herramientas de gestión de riesgos, e invitan a reflexionar sobre el diseño de políticas laborales que reconozcan la diversidad y vulnerabilidad estructural de las empresas de menor escala.

Palabras claves: costos laborales, incremento salarial, MiPymes, planificación presupuestal, salario mínimo.

Abstract

The objective of this study is to understand the perceptions of business owners of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in Medellín regarding the 23.78% increase in the current statutory minimum wage (SMLV) for the year 2026 and the observed impact of this adjustment on decision-making in budget planning. A qualitative research methodology was adopted, involving interviews with eight MSME executives from the commerce, service, and industrial sectors in the city of Medellín, with the aim of identifying their perceptions of the wage increase, describing the changes it has brought about in their budget structures, and interpreting the planning strategies adopted to address this increase. The main finding shows that the majority of the business owners interviewed reported impacts on liquidity, profitability, pricing strategy, and growth capacity, with a widespread perception that their organizations were not prepared to sacrifice fundamental aspects of their operations. These findings have direct implications for MSMEs, as they reveal the urgent need to strengthen their budget planning practices through risk management tools and prompt reflection on the design of labor policies that recognize the diversity and structural vulnerability of smaller-scale businesses.

Keywords: labor costs, wage increases, MSMEs, budget planning, minimum wage.





Introducción¹

El salario mínimo se reconoce como uno de los principales instrumentos de política laboral, que influye sobre la distribución del ingreso, el comportamiento del mercado laboral y la dinámica de precios en las economías emergentes. En Colombia, donde siguen existiendo altos niveles de informalidad e inequidad, el salario mínimo legal vigente (SMLV) se ha utilizado históricamente como un mecanismo de protección para los trabajadores con menores ingresos. Pero los aumentos salariales también impactan en la estructura de costos de las empresas, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), debido a su limitada capacidad financiera y operativa (Arango et al., 2022).

En Colombia, el proceso de fijación del salario mínimo no es un acto de libre voluntad, sino que se rige por un conjunto normativo específico. Conforme con la constitución y la ley, el ajuste se lleva a cabo cada año el 1 de enero, y el aumento que se establece por acuerdo o por decreto, busca preservar el poder adquisitivo de los trabajadores. En este proceso interviene la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, creada mediante la ley 278 de 1996 y sostenida por el artículo 53 de la Constitución Política, allí se consideran indicadores económicos clave como el Índice de Precios al Consumidor (IPC), el Producto Interno Bruto (PIB) y el índice de Productividad Laboral (Hernández, 2007).

El propósito es equilibrar factores como los niveles de inflación, la productividad y la influencia de los salarios en la economía del país. Esta modificación anual tiene un efecto doble: en primer lugar, resguarda el poder adquisitivo de millones de empleados que dependen de este ingreso para mantener a sus familias; y, en segundo lugar, produce impactos significativos tanto en la economía general como en la dinámica empresarial (Banco de la República, 2026).

Por lo tanto, el incremento para el 2026 no solamente significa una mejora en los salarios de los empleados, sino que además supone un reto estructural para las compañías, especialmente aquellas que aportan en gran medida a la mano de obra. Desde el punto de vista financiero, estos aumentos impactan directamente en los costos laborales, lo cual puede cambiar la estructura de los gastos operativos, influir en los márgenes de ganancias y alterar las decisiones relaciones con la inversión y

¹ Este artículo de investigación fue asesorado por el profesor Juan Esteban Hernández Betancur.





el crecimiento de la empresa. El incremento del salario mínimo tiene repercusiones que van más allá del mercado de trabajo, ya que afecta factores tales como: el empleo formal, la inflación y el consumo total. Esto, a su vez, impacta los flujos de caja y la viabilidad financiera de las entidades (Arango et al., 2022).

Además, el incremento del salario mínimo legal vigente (SMLV) en Colombia para el año 2026 es uno de los más importantes que se ha presentado en las últimas décadas, con un total cercano a los 2.000.000 COP mensuales, que incluye el subsidio de transporte. Según Ministerio del Trabajo (2026), el incremento estuvo cerca del 23,78%, sobrepasando con creces las propuestas de los sindicatos y el sector empresarial. El gobierno nacional fundamenta la acción en el concepto de “salario vital”, que busca satisfacer las necesidades esenciales de una familia promedio.

Sin embargo, este aumento, tiene un impacto directo sobre la estructura de costos de las MiPymes en Medellín. Estos aumentos tienden a trasladarse a los costos de producción y en algunos casos a los precios, reflejando su incidencia directa sobre las empresas (Casas et al., 2018). En este sentido, dicho incremento se traduce en un aumento obligatorio de los gastos asociados a la nómina, salarios, aportes a seguridad social y provisiones, elevando la carga prestacional.

Por lo tanto, como lo señala Céspedes (2005) las MiPymes se ven obligadas a realizar modificaciones en su estructura presupuestaria y en su planificación financiera, con el objetivo de asegurar su viabilidad. Con estos cambios se reordena la disponibilidad de recursos y se replantean estrategias empresariales de precios, de inversión y de organización. Según Draca et al. (2006), cuando los aumentos salariales crecen más que el crecimiento de la productividad laboral, esto genera una presión sobre la rentabilidad de las empresas, lo que puede derivar en riesgos de pérdida de competitividad e incluso en problemas de estabilidad financiera.

Desde la perspectiva de la gestión presupuestaria, autores como Horngren et al. (2011) y Srbinoska et al. (2023) reconocen el presupuesto como una herramienta estratégica esencial para la sostenibilidad de las MiPymes, aspecto que se desarrolla en profundidad en el marco teórico de esta investigación.

A pesar de existir estudios sobre salario mínimo y que se reconoce que es un factor importante en la gestión presupuestaria de las MiPymes, existe escasa evidencia sobre cómo los empresarios de





MiPymes perciben y ajustan sus estrategias presupuestales frente a los incrementos anuales de salario en contextos urbanos como el de Medellín y sobre todo con los niveles de aumento como los que tuvo el decretado para Colombia en el 2026.

Es por eso, que traemos una pregunta central de investigación *¿Cuál es la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín frente al incremento del salario mínimo legal vigente para 2026 y su incidencia en las decisiones de planificación presupuestal?* para dar respuesta a este interrogante es relevante tratar dos aspectos relacionados entre sí: el aspecto subjetivo (esa percepción empresarial), y el aspecto objetivo (los cambios estructurales en el presupuesto). Esta anterior dualidad posibilita entender no solo la manera en que las compañías adaptan sus finanzas a nivel técnico, sino como analizan y aprecian estratégicamente esta modificación normativa.

A partir de la pregunta previamente planteada, el objetivo general consiste en comprender la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín sobre el incremento del salario mínimo para el 2026 y la incidencia percibida de este ajuste en la toma de decisiones sobre la planificación presupuestal.

Para poder alcanzar este propósito, se han definido tres objetivos específicos. En primer lugar, se busca identificar la percepción de las micro, pequeñas y medianas empresas en Medellín ante dicho aumento salarial. Mas adelante, describir los cambios en los presupuestos de las MiPymes y finalmente, interpretar las estrategias de planificación que estas empresas han utilizado para afrontar el aumento del salario mínimo.

Para los efectos del Salario Mínimo en el Empleo y la Empresa, según Flórez et al. (2022), se genera un impacto negativo crítico específicamente en organizaciones con menos de 250 empleados y en empresas jóvenes con una trayectoria inferior a seis años. Esto se manifiesta mediante una vulnerabilidad estructural que no solo priva la tasa de creación de nuevos empleos, sino que acelera los mecanismos de destrucción de empleos ya existentes. Por consiguiente, esta base teórica constituye al soporte fundamental para delimitar este estudio en las MiPymes, dado que su configuración operativa y financiera las sitúa como segmento de mayor sensibilidad ante los ajustes de la política laboral en el contexto colombiano. De acuerdo con Elom y Atah (2025), la gestión financiera y su relación con el desempeño, nos confirma que la estrategia presupuestal, la gestión del





flujo de caja y las decisiones de inversión afectan significativamente la práctica financiera de las micro y pequeñas empresas. Esto lo que hace es que nos proporciona evidencia empírica reciente sobre las variables financieras como factor clave.

Desde una perspectiva teórica, Hernandez (2025) demuestra que los incrementos salariales ejercen una presión asimétrica que acelera la destrucción de empleos en empresas jóvenes y pequeñas; Sin embargo, se observa una dimensión crítica que es el aumento del salario mínimo en Colombia para el 2025 de un (9.54%), esto sucede en un entorno de gran precariedad laboral. Esto resulta relevante en economías donde alrededor del 55,6% de los trabajadores se encuentra por fuera de los esquemas laborales formales, aumentos de este tamaño pueden generar exclusión del empleo formal. Por lo tanto, se deduce que estas subidas no solo tienen un resultado en la sostenibilidad financiera, sino que también obliga a las pequeñas empresas a recurrir a la informalidad como medio para sobrevivir. La necesidad de examinar la percepción de los empresarios de Medellín y el efecto real en sus estructuras presupuestarias se fundamenta precisamente en este panorama riesgoso. Dando un enfoque practico, lhenyen y Ekpoamumemi (2024), exponen que las prácticas presupuestarias y de rendimiento financiero proporcionan resultados de que los marcos integrales de presupuestación tienen un vínculo directo con el desempeño financiero de las Pymes. Allí es donde se refuerza la necesidad de estudiar la estructura presupuestaria de cada organización.

Para evaluar el análisis de estos fenómenos en las MiPymes de Medellín, la ruta metodológica de esta investigación se define bajo un enfoque cualitativo. Esta elección obedece a la necesidad de comprender las percepciones, experiencias y opiniones de los empresarios frente al incremento del salario mínimo legal vigente para 2026 y su incidencia en la planificación presupuestal de sus negocios. De acuerdo con este enfoque, se empleará un diseño basado en entrevistas a 8 MiPymes de Medellín, con el fin de recopilar información detallada sobre las decisiones presupuestales y administrativas que puedan derivarse de este ajuste salarial. Según Díaz-Bravo et al. (2013), la entrevista es una herramienta flexible y dinámica que permite profundizar en las percepciones y experiencias de los participantes, facilitando la adaptación de las preguntas en función del desarrollo de la conversación y proporcionando información más amplia y contextualizada.





Revisión de Literatura

Antecedentes de la investigación

A continuación, se exponen los principales antecedentes de investigación relacionados con el efecto del salario mínimo en el desempeño y la sostenibilidad de las MiPymes. Se revisan estudios desarrollados en distintos contextos económicos que analizan la relación entre las políticas salariales, la capacidad de contratación empresarial y la formalización laboral. Estos antecedentes permiten identificar enfoques metodológicos, hallazgos empíricos y vacíos de investigación que sirven como base para contextualizar el problema de estudio y sustentar el desarrollo de la presente investigación.

Saavedra y Hernández (2008) llevaron a cabo un estudio comparativo sobre la caracterización e importancia de las MiPymes en Latinoamérica, con el fin de analizar su participación en el desarrollo económico y empresarial. Resaltan que las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen una fuente importante de generación de empleo y dinamización económica debido a su amplia participación en los diferentes sectores productivos y comerciales. Asimismo, destacan que este tipo de empresas se ven enfrentadas a retos continuos en relación con la competitividad, la sostenibilidad financiera y las condiciones del entorno económico. Este antecedente es importante para el estudio porque permite comprender la relevancia que tienen las MiPymes dentro de la economía y en factores externos, como las políticas salariales y los incrementos de estos, pueden influir en sus decisiones.

La relevancia de las prácticas presupuestarias fue examinada por Srbinoska et al. (2023), utilizando como caso de estudio el rendimiento financiero de las Pymes en Macedonia del norte. El propósito primordial de la investigación es analizar la compensación entre el desempeño financiero de las Pymes y la presupuestación, incorporando diferentes perspectivas teóricas acerca de la planificación presupuestaria. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, cuyo alcance era correlacional-explicativo y con estructura no transversal. La muestra estuvo integrada por pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores económicos en Macedonia y se les aplicaron encuestas estructurales para recopilar los datos. Se empleó modelos de regresión y métodos multivariantes para tantear los datos, lo que permitió establecer las prácticas presupuestarias sobre el rendimiento financiero de la empresa. El estudio de Srbinoska et al. (2023), demostró que las prácticas de presupuestación son capaces de





explicar cerca del 50% de las fluctuaciones en el rendimiento financiero de las pequeñas y medianas empresas, lo cual enfatiza su importancia como herramienta estratégica. Así mismo, se fundamenta en tres enfoques teóricos complementarios: el presupuesto incremental, que está basado en modificaciones de periodos anteriores; el presupuesto con enfoque en prioridades, que es donde se destinan recursos de acuerdo con metas estratégicas; y el presupuesto fundamentado en riesgos, que incluye la identificación y la gestión de posibles eventualidades. Este antecedente es importante para la investigación, pues ofrece un marco conceptual sólido para examinar la manera en que las MiPymes de Medellín podrían emplear el presupuesto como instrumento estratégico ante aumentos salariales. Las tres categorías mencionadas proporcionan análisis que son útiles para entender y categorizar las prácticas presupuestales implementadas por las compañías frente a este tipo de perturbaciones externas.

Con el propósito de analizar las repercusiones económicas y financieras sobre el incremento del salario mínimo en las empresas, Vásquez et al. (2021) realizaron una investigación con un enfoque interpretativo y cualitativo, empleando la observación de documentos y las entrevistas individuales como métodos para recopilar información. Detectaron que la subida de los sueldos tuvo efectos importantes en las empresas de todos los tamaños, incluyendo las micro, pequeñas y medianas empresas. En particular, estos impactos se dieron en términos de mayor gasto operativo, cambios en el presupuesto, reducción de ventas, endeudamiento y despido de trabajadores. Además, hallaron que numerosas compañías tuvieron que emplear tácticas de supervivencia empresarial, tales como mejorar los recursos, aumentar los precios y diversificar la oferta de productos para conservar su estabilidad financiera. Este estudio internacional tiene una fuerte conexión con la presente investigación, ya que ambos comparten la misma unidad de análisis: la percepción de las empresas ante el aumento del salario mínimo. Además, su diseño metodológico se basa en la voz directa de los empresarios y sirve como punto de comparación para investigar como las MiPymes de Medellín reaccionan al incremento del SMLV del 23,7% para el 2026.

En lo que respecta a la literatura mundial acerca de las consecuencias del salario mínimo, se destaca el estudio de Campos Vázquez (2015), el propósito principal de este estudio fue llevar a cabo un análisis de la literatura empírica internacional acerca del salario mínimo y, basándose en dicho análisis, calcular los posibles efectos sobre los precios que tendría un aumento del mismo en México. La





investigación se realizó mediante un enfoque mixto que incluyó una revisión sistemática de la literatura y un análisis predictivo cuantitativo a partir de simulaciones, empleando microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2014. Los resultados muestran que cuando el salario mínimo sube de forma moderada, y parte de un nivel bajo, los efectos sobre el empleo suelen ser mínimos o inexistentes. Se calculó que un aumento del 51% podría elevar hasta un 3% los precios, subir un 8% los ingresos reales de los trabajadores peor pagados y reducir la pobreza laboral en un 4% aproximadamente. Este estudio proporciona una referencia analítica pertinente para examinar el caso que se está tratando, especialmente en relación con el importante incremento del salario mínimo en 2026 y sus potenciales recursiones sobre la estructura de costos y las estrategias de ajuste de las MiPymes en Medellín.

El trabajo hecho por Bazán et al. (2022), es llevar a cabo un análisis sistemático de las diferentes metodologías empíricas y modelos teóricos que han sido empleados, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, para calcular los efectos que tienen las fluctuaciones del salario mínimo en el empleo. Se trabajó con un enfoque cualitativo de tipo documental, con un diseño de revisión sistemática de literatura que incluyó estudios teóricos y empíricos sobre la relación salarial mínimo-empleo. Los resultados muestran que la literatura internacional encuentra hallazgos con impacto positivo, negativos o nulos sobre el empleo, dependiendo del método utilizado, de la población analizada y del nivel inicial del salario mínimo. Varios estudios y meta-regresiones muestran efectos negativos moderados, aunque estadísticamente significativos, sobre todo en el empleo de jóvenes. De la misma forma, los modelos no competitivos plantean que incrementos moderados del salario mínimo pueden aumentar el empleo, en tanto que aumentos excesivos podrían reducirlo. Esta referencia proporciona un marco analítico significativo para entender los posibles impactos del salario mínimo en situaciones como la colombiana y sobre todo en las MiPymes de Medellín.

En el contexto nacional, Mondragón-Vélez et al. (2011), analizaron mediante regresiones por percentiles el efecto que tiene sobre los sueldos de los empleados formales e informales en Colombia entre 1988 y 2006 las subidas del salario mínimo y de los costos no salariales, descubriendo que tanto el alza del salario mínimo como la de los costos no salariales, que incluyen contribuciones a salud, pensiones, parafiscales, cesantías y subsidio de transporte, hacen que reduzca las remuneraciones





de todos los trabajadores. Además, se observa que cuando sube el costo del factor trabajo, el empleador responde reducciones salariales y ampliando las horas de trabajo como forma de ajuste.

Se ha reconocido que el presupuesto es una herramienta estratégica para optimizar la competitividad y la toma de decisiones empresariales en el análisis de la gestión financiera de las MiPymes. Con respecto a esto Vargas Hernandez y Casas Cárdenas (2019), realizan un estudio de carácter cualitativo descriptivo con revisión documental, en el que examinan la función del presupuesto en el proceso administrativo de las organizaciones latinoamericanas. Se sostiene que una adecuada planificación del presupuesto posibilita el uso de optimo de los recursos financieros, el control interno y el fortalecimiento de la eficiencia operativa. Además, resaltan que el presupuesto no solamente tiene una función contable, sino que también es una herramienta de gestión estratégica que ayuda a la sostenibilidad y competitividad de las empresas en contextos económicos variables.

Según Camacho Ramírez y Leighton Campos (2022) realizaron un estudio donde se analiza el incremento del salario mínimo en Colombia para el año 2022, así como las consecuencias económicas y sociales que esto trajo consigo para los trabajadores y las empresas. La investigación se realizó con un enfoque cualitativo de carácter descriptivo y analítico, a partir de la revisión documental de informes oficiales, estadísticas económicas y estudios relacionados con la productividad laboral, la inflación, el desempleo y las condiciones del mercado laboral colombiano. Para esto usaron información del DANE, la OCDE, la OIT y distintas entidades económicas nacionales, con el fin de interpretar el impacto del aumento salarial. Entre los principales hallazgos, se encontró que el alza tuvo como objetivo proteger el poder adquisitivo de los trabajadores frente al incremento del costo de vida y los efectos económicos de la pandemia; sin embargo, también generó preocupación en el sector empresarial, sobre todo, en las MiPymes, debido al incremento de los costos de nómina, y al riesgo de incrementar la informalidad laboral y el desempleo. También se concluye que, si bien el salario mínimo es una herramienta fundamental de protección económica, este sigue siendo insuficiente para cubrir plenamente las necesidades básicas de muchas familias colombianas, reflejando las dificultades estructurales del mercado laboral y de la economía nacional.

El propósito central del estudio ejecutado por Reyes Carrillo (2023), es analizar la importancia de la planificación estratégica como instrumento clave para garantizar la sostenibilidad financiera de las Pymes del país. La intención de, este fue examinar como la implementación de procesos formales de





planeación influyen en la estabilidad económica y en la capacidad que tienen las pequeñas y medianas empresas para enfrentar situaciones adversas que puedan llevar a un cierre empresarial. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y correlacional no experimental, se tomó como población a las Pymes de diversos sectores económicos del país, los datos fueron recolectados por medio de encuestas a empresas activas, y se analizaron con técnicas estadísticas que hicieron posible detectar la correlaciones entre la reducción del riesgo financiero y la planificación estratégica. Los hallazgos mostraron que las compañías que ponen en práctica procesos formales de planificaciones tienen una mayor habilidad para ajustarse a las crisis económicas y un rendimiento financiero superior en comparación con las que no disponen de estas herramientas.

El planteamiento de Nina Baltazar y Reyes Hernández (2022), tuvo como finalidad proponer una política orientada al reconocimiento del derecho a un ingreso mínimo vital, mediante la implementación de un salario mínimo constitucional y una renta básica permanente que garantice condiciones de vida digna conforme a la Constitución Política de Colombia de 1991. Este se llevó a cabo utilizando un método cualitativo de tipo analítico y documental, sustentado en el análisis crítico de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales. Entre ellas se encuentra la Constitución, las decisiones de la Corte Constitucional, el Código Sustantivo del Trabajo y los informes de instituciones como CONEVAL, DANE Y CEPAL. Los resultados muestran que el salario mínimo legal y la línea de pobreza no garantizan completamente el ejercicio del derecho al mínimo vital en Colombia. Por eso, se propone avanzar hacia nuevas alternativas, como el Salario Mínimo Constitucional y la Renta Básica Permanente. Este antecedente proporciona un marco conceptual y legal importante para examinar el incremento del salario mínimo en Colombia, sobre todo en cuanto a las tensiones que podría producirse en la estabilidad financiera de las MiPymes al cumplir con derechos laborales esenciales.

La revisión de los antecedentes presentados permite elaborar una visión general integral sobre los efectos del salario mínimo en las micro, pequeñas y medianas empresas, la gestión presupuestaria y la dinámica del mercado laboral. A continuación, se describen los principales puntos de convergencia y divergencia entre los estudios revisados.

En primer lugar, entre los autores revisados para el estudio existe un gran consenso respecto a esa vulnerabilidad estructural que las MiPymes a la hora de encarar perturbaciones externas, un gran ejemplo de esto lo son los incrementos en los costos laborales. Saavedra y Hernández (2008),





Vásquez et al. (2021), Camacho Ramírez y Leighton Campos (2022), y Mondragón-Vélez et al. (2011) coinciden al señalar que micro, pequeñas y medianas empresas se enfrentan sistémicos retos dirigidos a la competitividad, sostenibilidad financiera y su capacidad de adaptación al cambio. Su susceptibilidad se agrava cuando el incremento salarial sobrepasa la capacidad que tienen para absorber costos.

En segundo lugar, hay estudios que coinciden en reconocer la planificación del presupuesto como instrumento estratégico y esencial para la solidez y la supervivencia del gremio empresarial. Srbinska et al. (2023), Vargas Hernández y Casas Cárdenas (2019) y Reyes Carrillo (2023) coinciden en que las empresas implementan procesos formales en temas de presupuesto y una planificación estratégica donde experimentan una mayor resiliencia en materia financiera y un buen nivel de respuesta frente a problemas y cambios externos como son las alzas en el salario mínimo. Estos estudios fueron llevados a cabo en diferentes escenarios geográficos como Macedonia del Norte, Latinoamérica y Colombia, y convergen en el mismo diagnóstico: que la gestión presupuestal no es una simple herramienta contable, sino el mecanismo y la salida que debe usarse para la toma de decisiones estratégicas.

En tercer lugar, los antecedentes utilizados se alinean al acercarse al tema del efecto del incremento salarial respecto a las estructuras de costos y decisiones operativas en Mipymes. Vásquez et al. (2021), Camacho Ramírez y Leighton Campos (2022) y Campos Vázquez (2015) hallan similitudes en las consecuencias del costo operativo mayor, la presión en los precios de venta, riesgo de haber informalización laboral y ajustes en la planta de personal. Esta realidad podemos ver que trasciende fronteras, y lo vemos tanto en contextos latinoamericanos como en estudios internacionales, lo que nos orienta que el impacto del salario mínimo sobre las MiPymes responde a variables económicas estructurales.

Para finalizar, los estudios de Bazán et al. (2022), Campos Vázquez (2015) y Mondragón-Vélez et al. (2011) tienen en común un punto clave de metodología: los tres los realizaron con datos empíricos y modelos cuantitativos para determinar la relación del salario mínimo y las variables del mercado laboral, informalidad, precios, lo que muestra que esta área de investigación se enfocó en rigor estadístico para acercarse al problema de interés.





A pesar de las coincidencias, los antecedentes demuestran diferencias importantes en sus enfoques metodológicos. Mientras que Srbinoska et al. (2023), Reyes Carrillo (2023), Campos Vázquez (2015), Mondragón-Vélez et al. (2011) y Bazán et al. (2022) emplean métodos cuantitativos como el análisis de regresión, los modelos multivariantes, los cuestionarios estructurados y las simulaciones, Vásquez et al. (2021), Vargas Hernández y Casas Cárdenas (2019), Nina Baltazar y Reyes Hernández (2022), y Camacho Ramírez y Leighton Campos (2022) utilizaron métodos cualitativos, basándose en el análisis normativo, y la revisión de documentos. Esta divergencia en términos metodológicos es relevante, porque define las clases de resultados que cada investigación puede generar y el grado de entendimiento de la experiencia subjetiva de los empresarios.

El análisis que cada investigación emplea es otra diferencia significativa. Hay ciertos trabajos que se concentran en los efectos a nivel macroeconómico del salario mínimo en términos de empleo, precios e informalidad Bazán et al. (2022), Campos Vázquez (2015) y Mondragón-Vélez et al. (2011), mientras que otros analizan la dimensión microeconómica y organizacional, es decir, las respuestas adaptativas de las empresas individuales, sus prácticas presupuestarias y sus estrategias de supervivencia Srbinoska et al. (2023), Reyes Carrillo (2023) y Vásquez et al. (2021). La distinción refleja una tensión recurrente en la literatura entre el salario mínimo como variable de política pública y el salario mínimo de gestión empresarial.

Los estudios, asimismo, discrepan en sus conclusiones acerca de los efectos del salario mínimo sobre el empleo. Los efectos pueden ser positivos, negativos o nulos dependiendo del contexto, del nivel inicial del salario y del grupo poblacional analizado, siendo allí los jóvenes más vulnerables, afirma Bazán et al. (2022) y Campos Vázquez (2015). Por el contrario, Mondragón-Vélez et al. (2011) dice de manera más contundente que los aumentos salariales generan disminuciones en las remuneraciones reales y ajustes negativos en las condiciones de empleo en Colombia. Esta diferencia muestra que no hay un consenso universal sobre el efecto neto del salario mínimo, y que los resultados dependen en gran medida del diseño metodológico y del contexto institucional de cada país.

Por último, hay una divergencia en el enfoque del salario mínimo: como derecho constitucional y herramienta para la justicia social según Nina Baltazar y Reyes Hernández (2022), como instrumento de política económica según Camacho Ramírez y Leighton Campos (2022), o como variable de presión sobre la gestión empresarial según Vásquez et al. (2021) y Srbinoska et al. (2023). Esta





pluralidad de miradas enriquece el campo de estudio, pero también expone la complejidad de analizar un fenómeno que se articula a la vez de dimensiones jurídicas, económicas y administrativas.

La revisión de antecedentes permite identificar un vacío investigativo importante: aunque existen estudios sobre el impacto general del salario mínimo en las micro, pequeñas y medianas empresas latinoamericanas y colombianas, son pocas las investigaciones que examinan de forma específica y empírica la percepción de los empresarios de Medellín ante un incremento de la magnitud del registro para el año 2026 (23.7%), y que articulen dicho análisis con las prácticas presupuestarias y las estrategias de ajuste adoptado por estas empresas. En este sentido, la presente investigación se plantea como un aporte original al campo, al incluir las dimensiones macroeconómicas, organizaciones y subjetivas del fenómeno en un contexto territorial y temporal específico.

Teorías, conceptos y/o normativas soporte de la investigación

En este apartado se exponen las principales teorías, conceptos y normas que nos sirven de base a la investigación actual, y fueron estructuradas en tres dimensiones analíticas que permiten abordar de forma integral los efectos del aumento del salario mínimo legal vigente en 2026 en cuanto la percepción y la estructura presupuestaria de las MiPymes en Medellín: (a) el salario mínimo como choque regulatorio y económico; (b) la percepción empresarial y la toma de decisiones, y (c) las estrategias de planificación presupuestal. Para cada una de ellas se suplen enfoques teóricos sobre gestión financiera empresarial, economía del trabajo y comportamiento de las organizaciones, así como las definiciones claves para comprender la dinámica de estas unidades frente a cambios en las variables macroeconómicas.

El salario mínimo como impacto regulatorio y económico

Para Urrutia y Ruiz (2010), el análisis de la historia de los salarios reales es un instrumento fundamental de la teoría económica para evaluar el avance del bienestar de los trabajadores y su relación con el desarrollo económico. Bajo este enfoque, el salario real hace reseña a la capacidad adquisitiva del ingreso laboral esto es, la posibilidad de los trabajadores de adquirir bienes y servicios luego de ajustar los efectos de la inflación, su evolución se encuentra apuradamente vinculada con la productividad laboral, el desarrollo económico y las transformaciones estructurales que experimenta el mercado laboral.





Este choque opera como una variable externa que afecta directamente los costos laborales y a las decisiones del gremio empresarial. De acuerdo con la teoría económica del salario, este se entiende como el precio del factor trabajo y está directamente relacionado con la productividad del trabajador y las necesidades de las empresas en el proceso productivo. Galvis González (2014) señala que la variación salarial se debe a cambios en la oferta laboral, la cualificación del trabajador y como estén las condiciones del entorno económico, por lo que el salario mínimo se establece en un instrumento de política económica que afecta el funcionar del mercado laboral, puntualmente en economías con desigualdades salariales o fallas en la asignación eficiente del trabajo.

Arango et al. (2008), aportan para este análisis señalando que los efectos del salario mínimo dependen de las circunstancias institucionales y económicas de cada país. Según la teoría del equilibrio en el mercado laboral, el salario mínimo puede influir en la distribución de salarios y en las posibilidades de empleo de determinados conjuntos de la población (en particular, jóvenes trabajadores o los menos cualificados). También, algunos modelos económicos soportan que aumentos salariales pueden generar un incentivo positivo sobre la productividad laboral al aumentar la estimulación y reducir problemas de supervisión al interior de las empresas.

El salario mínimo se rige por un marco normativo conformado por la Ley 278 de 1996, en el cual se creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 que reconoce el derecho a una remuneración mínima vital y móvil, y el Código Sustantivo del Trabajo, sancionado en 1950. Este cerco institucional establece que la función del salario mínimo se realiza mediante procesos de concertación entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores, tomando como referencia los indicadores económicos del periodo anterior (González González & Bermúdez, 2010).

La percepción empresarial y la decisión:

La perspectiva empresarial atiende la segunda dimensión analítica de nuestro marco teórico. Galvis González (2014) señala, desde la figura de la teoría del salario justo, que la gratificación del trabajo no debe estar regulada exclusivamente por juicios de mercado, sino también por principios éticos y sociales que aseguren ambientes dignos de vida. Esta concepción establece que el salario debe permitir satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de su familia, favoreciendo al bienestar





social y a la disminución de la desigualdad económica. Este enfoque permite entender, para el estudio del salario mínimo en Colombia, su papel no solo como componente económico, sino como herramienta de protección social, lo cual resulta concluyente para analizar la valoración subjetiva que los empresarios construyen frente al incremento.

Los empresarios no son actores pasivos ante los cambios reguladores; sus interpretaciones y marcos de significado determinan sus respuestas estratégicas. Nina Baltazar y Reyes Hernández (2022), abordan el salario mínimo como derecho fundamental y que está asociado a la dignidad humana y a postulados de justicia social desde un punto de vista de la economía del bienestar, recomendando avanzar hacia la conceptualización de un salario mínimo constitucional y una renta básica permanente. Este enfoque es necesario, pues permite analizar el aumento salarial no solo desde las implicaciones económicas en la estructura de costos empresariales, sino también como una importante política pública centrada en garantizar derechos sociales, la influencia en decisiones financieras y presupuestarias de las MiPymes y en la percepción de legitimidad y viabilidad que los empresarios asignan a dicha política.

La teoría del salario mínimo como salario institucional para González González y Bermúdez (2010) complementa este análisis enfocando que éste viene definido por variables macroeconómicas como la inflación, la productividad, el crecimiento económico y el comportamiento de los empleados. Según esta hipótesis, el salario mínimo tiene doble función, pues protege a los trabajadores peor pagados y modifica la estructura de costos de las empresas, especialmente en las industrias más intensivas en mano de obra. En contextos donde impera la informalidad, caso notorio en gran parte de los países latinoamericanos, los aumentos del salario mínimo proyectan reacciones del mercado laboral que los gerentes deberán descifrar y manejar en sus decisiones de contratación, precios y estrategia.

Estrategias de planificación presupuestaria en las MiPymes:

La tercera dimensión analítica se centra en las estrategias de planificación presupuestaria que las MiPymes despliegan para enfrentar el choque regulatorio. De acuerdo con Horngren et al. (2011), el presupuesto tiene la función estratégica en la organización de recursos, la ejecución del control financiero y ser ese apoyo en la toma de decisiones para la sostenibilidad de las empresas. Desde un punto de vista de la eficiencia administrativa definida como esa habilidad de optimizar resultados a





través del uso eficaz de los recursos disponibles, la gestión presupuestaria representa uno de los fundamentos esenciales para que las MiPymes tengan esa sostenibilidad y sean competitivas, especialmente en escenarios de alto incertidumbre normativa (Srbinoska et al., 2023). La planificación financiera no solo es un componente de control, sino también una herramienta vital que permite anticipar los riesgos y optimizar la utilidad organizacional.

De acuerdo con Martínez González (2018), el alza del salario mínimo ocasiona que el costo de la mano de obra menos calificada se eleve, lo cual puede provocar ajustes en la demanda de trabajo a través de dos canales fundamentales: un efecto escalado (disminución del empleo derivada del aumento de los costos laborales) y un efecto modo sustitución (reemplazo de trabajadores menos productivos por capital o trabajadores más calificados). La flexibilidad de la demanda de trabajo con respecto al salario puede ser de alrededor de -0,5 en el corto plazo, y hasta -1,0 y -1,4 en el largo plazo. Estos cambios, sin embargo, pueden verse compensados por aumentos en la demanda de mano de obra calificada o por cambios en la organización productiva de las empresas, lo que demuestra que el efecto final de las estrategias presupuestarias estar en manos de la productividad, la estructura del mercado laboral y las condiciones económicas de cada país.

Finalmente, se considera primordial el análisis de la estructura productora de las MiPymes para entender sus estrategias a la hora de planificar. González Díaz y Becerra Pérez (2021) afirman que las microempresas, por sus características estructurales, como menor productividad relativa, límites de capital y distribuciones organizativas más simples, son elocuentemente diferentes en cuanto a competitividad y capacidad en su adaptación a los cambios económicos. Las microempresas tienden a tener menos productividad y pagar salarios bajos respecto a las grandes empresas: en países miembros de la OCDE los salarios de empresas pequeñas pueden ser un 20% más bajos, pero en América Latina la diferencia tiene a ser de hasta 60%, lo que muestra falencias estructurales de eficiencia productiva y posibilidad de acceder a recursos financieros. Esta situación hace que las MiPymes sean muy sensibles a los cambios en las políticas laborales y que sus estrategias presupuestales, desde la revisión de precios, la inversión en tecnología y la renegociación con proveedores, resulten determinantes para su estabilidad financiera a mediano plazo (Olivares, 2014).

Bajo el enfoque teórico de la relación salario mínimo-productividad laboral, debe entenderse como el instrumento económico cuya viabilidad se ajusta al equilibrio entre los incrementos salariales y la





capacidad productiva de la economía. Wang (2025) desarrolla un esquema unificado que introduce dos medios de transmisión clave de los aumentos del salario mínimo: un medio salarial convencional, donde el incremento en la compensación de los trabajadores no calificados reduce la demanda laboral, y un canal novedoso del esfuerzo laboral, donde el aumento en la productividad en respuesta a la percepción de justicia por parte de los trabajadores mitiga la pérdida de empleo. En equilibrio, las empresas pagan salarios por encima del mínimo para motivar el esfuerzo, y la elasticidad del empleo de los trabajadores no calificados con respecto a su propio salario es de alrededor de -0.026, lo que indica efectos de desempleo relativamente moderados.

Desde la teoría de la segmentación del mercado laboral, no es posible analizar el empleo y los salarios suponiendo que existe un solo mercado laboral y que este es homogéneo. Uribe et al. (2007), afirman que, contrariamente al modelo neoclásico que plantea un mercado laboral competitivo, con libre movilidad de trabajadores y una remuneración determinada por la productividad marginal, las teorías estructuralistas o dualistas plantean la existencia de segmentos claramente diferenciados. En los países subdesarrollados, tales como los de América Latina, esta segmentación se manifiesta con mayor intensidad, como consecuencia de las enormes diferencias en el desarrollo tecnológico que existen entre los diferentes sectores. Por tanto, se puede hablar de un sector moderno o formal, que incluye empleos “buenos”, estables, bien remunerados y con intensivas tecnologías de capital y otro sector tradicional o informal, que agrupa los empleos “malos”, de baja productividad, inestables y poco remunerados. Esta estructura tiene como consecuencia fundamental que la retribución de un trabajador no depende exclusivamente de su capital humano (educación y experiencia), sino también del sector donde consigue emplearse, lo cual pone de relieve la existencia de barreras a la movilidad laboral de tipo tecnológico, como la dificultad para acumular capital físico, o de tipo institucional, como las relativas a la educación, a la edad o a la sindicalización.

En línea con lo anterior, la discusión acerca de las causas de la informalidad laboral se enriquece con el debate entre los enfoques estructuralista e institucionalista. Como lo plantea Jiménez Restrepo (2012), la informalidad es un fenómeno asociado a la exclusión, según el enfoque estructuralista. Emerge como un mecanismo de subsistencia para los trabajadores que no logran ser absorbidos por un reducido sector moderno que no genera suficientes empleos de calidad, debido a la escasa diversificación económica y la baja integración tecnológica del país. Elegir la informalidad no es una





decisión voluntaria, sino una respuesta a la falta de opciones en el sector formal. Por el contrario, el enfoque institucionalista (o legalista) explica la informalidad como consecuencia de una decisión racional de agentes que eligen operar al margen de la ley para evadir los elevados costos y las regulaciones que el estado impone. Desde este punto de vista, la informalidad es una evasión voluntaria de la “sobre regulación” estatal. Desde un ejercicio econométrico para América Latina concluye Jiménez Restrepo (2012), que ambos enfoques son relevantes y complementarios para explicar el comportamiento de la informalidad, por lo cual un análisis integral debe considerar tanto las variables estructurales de la economía (como el crecimiento y la productividad) como las institucionales (como la percepción de la corrupción y los costos de la regulación).

Asimismo, Tirado (2015) señala que la visión empresarial sobre el aumento del salario mínimo no debe analizarse desde la perspectiva de la psicología individual o teorías empresariales, sino que es necesario considerar la confusa red de relaciones de poder en que se encuentran inmersos los empresarios de MiPymes. La autonomía del Estado facilita la paráfrasis del incremento salarial como una decisión autónoma del Estado que incide claramente en sus costos. Esta visión genera una sensación de vulnerabilidad porque carecen del poder estructural que los grandes grupos económicos tienen para influir o paralizar estas políticas. Esta desigualdad de poder los lleva a implementar en sus presupuestos estrategias defensivas como única estrategia de respuesta. Además, su percepción se caracteriza por la limitada capacidad de acción colectiva a través de los gremios, que está condicionada por elementos como la cohesión interna, los recursos y la legitimidad. También, se encuentra en una situación subordinada ante el discurso de los empresarios de gran tamaño y con consciencia de una limitada capacidad para poner en marcha mecanismos de poder instrumental como la influencia, el convencimiento técnico o la presión (Tirado, 2015).

Desde la perspectiva del marco teórico utilizado por Arango et al., (2022), el incremento del salario mínimo representa una presión directa y multidimensional sobre el presupuesto de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas. En primer lugar, eleva la forma inmediata la masa salarial, lo que, en la mano de obra suele representar entre el 40% y el 60% de los costos operativos, esto implica un deterioro del margen de rentabilidad que difícilmente puede absorberse sin ajustes estructurales. Los modelos DSGE (Equilibrio General Dinámico Estocástico) evidencian efectos adversos sobre la inversión y la producción donde las MiPymes con menor capacidad de





financiamiento quedan atrapadas en la disyuntiva de trasladar el mayor costo al precio final del producto (contribuyendo a la inflación detectada en el análisis del equilibrio parcial) o reducir su planta de personal hacia la informalidad laboral, agravando el deterioro de las cuentas fiscales a través de la menor recaudación por nomina, salud y pensiones. Advierte que, los aumentos salariales generan respuestas de precios y aumentan la inflación, lo que encarece los insumos que adquieren las MiPymes, creando un efecto de pinza sobre los presupuestos. A mayores costos laborales por arriba y mayores costos de operación por abajo. En síntesis para las MiPymes colombianas, cada incremento del salario mínimo superior al crecimiento real de la productividad, circunstancia que ocurre con frecuencia, ya que la proporción salario mínimo/salario mediano en Colombia está cerca del 90%, muy por encima del promedio de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) que es del 50%, se traduce en la disminución estructural de su potencia de inversión, de contratación formal y de supervivencia financiera a mediano plazo.

Cada vez que se ajusta el salario mínimo, las pequeñas y medianas empresas son las primeras en sentir el golpe en sus finanzas. La razón es estructural, a diferencia de las grandes corporaciones, las Pymes dependen de manera crítica de su fuerza laboral, y el pago de esa nomina presenta la porción más significativa de sus costos fijos. Olivares (2014), en su investigación sobre una empresa productora de flores en Chile, lo demuestra con cifras concretas: el gasto en remuneración llegaba a consumir más del 80% de todos los costos fijos del negocio, lo que significa que cualquier variación en el salario mínimo se traduce casi de forma automática en una reducción de las ganancias. Y no se trata de un efecto menor, este estudio proyecta que un incremento del 20% en el salario mínimo podría recortar la utilidad anual de una pyme en más de un millón de pesos chilenos, mientras que la empresa se vería obligada a vender cerca de 2.300 unidades adicionales solo para no caer en pérdida. Esta realidad se vuelve más crítica cuando el ajuste salarial supera con creces el crecimiento real de la productividad del negocio, pues en ese escenario el margen operacional se estrecha, el punto de equilibrio se desplaza hacia arriba y la sostenibilidad financiera de la empresa queda seriamente comprometida. Para ello, se concluye que los reajustes deben ser graduales y calibrados con cuidado, de modo que protejan el ingreso de los trabajadores sin sacrificar la viabilidad de los negocios que, son quienes les generan empleo.





Marco metodológico

En este punto del trabajo se presenta de manera metódica y detallada el proceso diseñado para alcanzar los objetivos planteados. Para ello, se adopta una estructura lógica y el rigor propio de la investigación, en la cual se especifican el enfoque, el tipo y el diseño del estudio, así como la población y la muestra seleccionada. Asimismo, se describe la técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos, los procedimientos implementados para garantizar su validez y confiabilidad, y, finalmente las estrategias empleadas para el análisis e interpretación de los resultados.

En primer lugar, planteamos desarrollar la investigación desde el enfoque cualitativo. Esta decisión metodológica la relacionamos de forma directa con la naturaleza de la pregunta de investigación planteada, cuyo objetivo central es comprender la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín sobre el incremento del salario mínimo para el 2026 y la incidencia percibida de este ajuste en la toma de decisiones sobre la planificación presupuestal. Para Creswell (2014) la investigación cualitativa es especialmente adecuada cuando queremos explorar y entender el significado que los individuos o grupos le dan a un problema social o humano. Para este caso, el fenómeno de interés es la percepción empresarial que no podría ser capturado a través de indicadores numéricos aislados, más bien requiere comprender cómo los empresarios interpretan, viven y dan sentido a la variable exógena, que impacta las decisiones presupuestarias.

Creswell (2014) señala que existen criterios para escoger el enfoque cualitativo como cuando el objetivo es explorar un fenómeno sobre el cual existe poca investigación previa en un contexto específico, o cuando se desea entender cómo los actores involucrados construyen significados en torno a una situación particular. Este trabajo cumple con ambos pues no se encontraron estudios previos que aborden la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín sobre el incremento del salario mínimo para el 2026 y la incidencia percibida de este ajuste en la toma de decisiones sobre la planificación presupuestal; por otra parte, se busca analizar cómo los empresarios están interpretando esta variación normativa, qué valoraciones obtienen en torno a ella y las interpretaciones se traducen en decisiones relacionadas con la estructura presupuestaria de sus organizaciones.

Siguiendo el enfoque cualitativo de investigación, busca entender los significados construidos por los actores, específicamente las percepciones de los empresarios de MiPymes en Medellín frente al





incremento del salario mínimo para 2026. De acuerdo con Creswell (2014) la investigación cualitativa se caracteriza por el interés de examinar y entender cómo las personas interpretan sus experiencias, crean significados y entiende los fenómenos que inciden en sus vidas y decisiones. El objetivo de este trabajo no es establecer relaciones de causalidad entre variables, sino comprender la percepción de los empresarios: cómo leen esta variación normativa, qué lecturas construyen al respecto y cómo se traducen en decisiones concretas en la estructura presupuestaria de sus organizaciones.

Varios tipos de diseños se mueven dentro de la investigación cualitativa y Creswell (2014) los menciona: estudio de caso, fenomenología, etnografía, teoría fundamentada y estudio narrativo. El presente trabajo se rige por un diseño de estudio de caso múltiple, ya que se da una profundización de un fenómeno actual (aumento salarial del 2026) con su contexto real (las MiPymes de Medellín), teniendo en cuenta los puntos de vista de distintas unidades de análisis (empresas micro, pequeñas y medianas). Esto permite captar la riqueza y complejidad de las vivencias y percepciones de los empresarios y las particularidades de sus respuestas presupuestarias ante una situación externa.

Este método no implica que nosotros manipulemos ninguna variable a propósito (la subida del salario mínimo es un hecho, no un estímulo que podamos controlar los investigadores). Los datos se recogen en un único momento temporal: el periodo inmediatamente posterior al anuncio e implementación del aumento salarial para el 2026. Esta decisión se justifica porque el fenómeno que se investigó es coyuntural, lo cual permite una comprensión más centrada y contextualizada de las percepciones y ajustes presupuestarios en un momento crítico para la economía de las MiPymes (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

La población de estudio estará conformada por las MiPymes legalmente constituidas y en funcionamiento en la ciudad de Medellín. La Ley 590 de 2000, modificada por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011, define a la micro, pequeña y mediana empresa como toda unidad de explotación económica, que ejercite actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en zona rural o urbana, por cuenta de persona natural o jurídica. El Gobierno Nacional, para efectos de clasificación del tamaño empresarial, expidió el Decreto 957 del 05 de junio de 2019, que adiciona el Capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015. Este decreto regula el tamaño empresarial con base en los ingresos anuales por actividades ordinarias y con rangos





diferentes según el sector económico en que la empresa desarrolle su actividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.13.2.2 del Decreto 957 de 2019 Presidencia de la República de Colombia (2019), los rangos de clasificación por macro sectores económicos se establecen con base en los ingresos por actividades ordinarias anuales expresados en Unidades de Valor Tributario (UVT). Para el sector manufacturero, se consideran microempresas aquellas con ingresos ≤ 23.563 UVT; pequeñas empresas, aquellas con ingresos > 23.563 UVT y ≤ 204.995 UVT; y medianas empresas, aquellas con ingresos > 204.995 UVT y $\leq 1'736.565$ UVT. Para el sector servicios, la clasificación es: microempresas con ingresos ≤ 32.988 UVT; pequeñas empresas con ingresos > 32.988 UVT y ≤ 131.951 UVT; y medianas empresas con ingresos > 131.951 UVT y ≤ 483.034 UVT. Para el sector comercio, la clasificación es: microempresas con ingresos ≤ 44.769 UVT; pequeñas empresas con ingresos > 44.769 UVT y ≤ 431.196 UVT; y medianas empresas con ingresos > 431.196 UVT y $\leq 2'160.692$ UVT. La UVT es la unidad de referencia utilizada por la normativa colombiana para actualizar anualmente los rangos de ingresos, conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La clasificación, que se aplica desde diciembre de 2019, reconoce las diferencias sectoriales existentes en el tejido empresarial colombiano y permite conocer con mayor precisión el tamaño real de las empresas. Así lo manifestó el entonces ministro de Comercio, Industria y Turismo, “la nueva disposición es más cercana a la realidad del tejido empresarial ya que reconoce las diferencias sectoriales” (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019, párr. 4). Por consiguiente, para el presente estudio, se adoptará la clasificación vigente establecida por el Decreto 957 de 2019, comprobando el sector económico de cada empresa participante y el valor de sus ingresos por actividades ordinarias anuales de acuerdo con la información registrada en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019).

Por ello, se estableció una muestra no probabilística, ya que, de acuerdo con el enfoque cualitativo, la investigación no busca la generalidad estadística, sino la profundidad y riqueza de la información. Se utilizará un muestreo intencional, el cual permite seleccionar a los participantes de acuerdo con su capacidad y disposición para proporcionar información adecuada y profunda sobre el tema de investigación (Curtis et al., 2000).





Resulta demasiado beneficioso cuando el investigador tiene el objetivo de recopilar datos cualitativos de una población específica. El muestreo planificado, que permite centrarse en características específicas, posibilita la concentración en aspectos particulares. Condiciones o fenómenos concretos que son cruciales para la interrogante de la faceta de la pregunta. El muestreo intencional consiste en elegir casos que sean ricos en información, ya sean éstos personas, grupos o eventos relevantes para el tema de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Para este estudio se trabajará con una muestra de 8 MiPymes de la ciudad de Medellín. Este tamaño de muestreo permitirá: garantizar la presencia de las tres tipologías definidas (empresas micro, pequeñas y medianas), captando la variabilidad de las respuestas presupuestales según el tamaño organizacional (Ministerio del Trabajo, 2026). Además, incluir a organizaciones de los distintos sectores económicos (manufactura, servicios y comercio), reconociendo la heterogeneidad del tejido empresarial y las particularidades sectoriales establecidas en la normativa vigente (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019). Finalmente, lograr la saturación de categorías, es decir, el momento en el que los datos se vuelven redundantes o repetitivos y los nuevos análisis confirman los datos que se han establecido (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El muestreo por cuotas dentro de este enfoque intencional pretende una representación que refleje la estructura del objeto de estudio, en subsectores, tamaños o zonas, según los criterios de investigación. El propósito no se fundamenta en la elección aleatoria de casos que sean ilustres de la población, sino en optar por casos que logren proporcionar una mejor comprensión de la temática, con una mayor amplitud y riqueza de datos (Curtis et al., 2000). Dando coherencia a lo expuesto del trabajo la muestra quedo integrada por una empresa de clasificación mediana, cuatro microempresas y tres pequeñas empresas, para un total de ocho objetivos analizados. Con el fin de ser heterogéneos y tener una perspectiva amplia, fueron incluidas entidades del sector comercio, servicios e industrial.

Para complementar el instrumento de recolección de datos se creará una guía de entrevista con preguntas abiertas, la misma se encontrará estructurada en dos secciones, con el fin de abordar los 2 aspectos centrales de la pregunta de nuestra investigación:

La percepción empresarial: La percepción empresarial: En esta sección examinaremos temas como: ¿qué significa para usted el incremento del salario mínimo para el 2026?, ¿qué opina de la justificación



del gobierno basada en el concepto de “salario vital”?, ¿qué emociones o preocupaciones le ha generado este incremento?, ¿confía en que su empresa pueda absorber el incremento sin afectar su estabilidad?, ¿qué expectativas tiene sobre el efecto en la competitividad y sostenibilidad de su negocio?, ¿De qué manera considera que los criterios del incremento salarial para 2026 se alinean o se distancian de las condiciones operativas actuales de su organización?

Las variaciones en la estructura presupuestaria: En esta sección se repararán las decisiones concretas que han tomado o se proponen a tomar los empresarios frente al incremento. Se le preguntará sobre: ¿ha tenido que modificar las partidas de nómina, seguridad social o provisiones?, ¿ha realizado ajustes en otras áreas del presupuesto como marketing, inversión o gastos operativos?, ¿ha considerado o implementado estrategias como la reducción de personal, la modificación de jornadas laborales, la renegociación con proveedores, la inversión en tecnología o el incremento de precios?, ¿cómo ha manejado el impacto en el flujo de caja y la liquidez de la empresa?

Para garantizar la validez y fiabilidad de los instrumentos vamos a implementar los siguientes procedimientos propios de la investigación cualitativa:

Validez de contenido: Con respecto a la validez del instrumento, se toma en cuenta la validez de contenido, para lo cual se someterá a un guion de entrevista a revisión por parte de expertos académicos en las áreas de administración financiera y económica. Estos expertos valorarán la oportunidad, claridad y relevancia de las preguntas respecto a los objetivos de la investigación, con el fin de garantizar que el instrumento aborde adecuadamente el tema de estudio, así lo plantea (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Fiabilidad o credibilidad: Con el fin de lograr una recolección de datos consistentes, se llevará a cabo una prueba piloto con 1 a 3 MiPymes, lo que facilitará el ajuste del lenguaje, la secuencia y la profundidad de las preguntas. También se empleará una técnica de triangulación de fuentes, donde cruzaremos la información que aporten los empresarios con datos secundarios (informes económicos y estudios anteriores) a fin de dar mayor firmeza a los resultados. En este sentido Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) indica que la credibilidad en la investigación cualitativa se obtiene a través de estrategias como la revisión previa de los instrumentos y la triangulación de información.





Auditable: En cuanto a este criterio, se llevará un registro detallado del proceso, incluyendo grabaciones de las entrevistas y sus transcripciones, para garantizar la transparencia del análisis y permitir que otros investigadores entiendan la lógica del proceso seguido y puedan verificar las interpretaciones realizadas. Lincoln y Guba (1985) plantean que la conformabilidad en estudios cualitativos se logra mediante la construcción de un registro detallado del proceso investigativo.

La presente investigación se compromete a respetar los principios éticos fundamentales que rigen la realización de estudios en seres humanos, acorde con lo establecido en el Informe Belmont de 1979 (respeto por las personas, beneficencia y justicia) y los lineamientos de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, 1979).

El Decreto 1377 de 2013, reglamentario de la Ley 1581 de 2012, regula los mecanismos para obtener la autorización de los titulares y la responsabilidad en el tratamiento de datos personales (Presidencia de la República de Colombia, 2013, artículo 1°). Con esta norma, los datos obtenidos en este estudio (opiniones de empresarios sobre política pública) son considerados datos sensibles, ya que pueden afectar su intimidad o generar algún tipo de discriminación. Por tanto, la investigación se acoge al tratamiento excepcional de datos sensibles para fines científicos del artículo 6° de la Ley 1581 de 2012 (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Consentimiento informado y confidencialidad. Previo a cada entrevista los participantes firmarán un formulario de consentimiento informado donde se les explicará de manera clara: (a) el propósito de la investigación, (b) los procedimientos (entrevista con grabación en audio), (c) los beneficios y los riesgos mínimos, (d) las medidas de confidencialidad, (e) el carácter voluntario de su participación y (f) su derecho a retirarse sin penalización. El presente procedimiento se ajusta al Decreto 1377 de 2013, que exige autorización previa, expresa e informada (artículo 5°). Las grabaciones y transcripciones se considerarán como información confidencial (Ley 1581 de 2012). Se aplicarán tres medidas: a) Almacenamiento seguro en dispositivos con contraseña y carpetas cifradas, b) Acceso controlado restringido a los investigadores principales, y c) Plazo de conservación (eliminación definitiva 6 meses después de la defensa del trabajo), conforme al artículo 11 del Decreto 1377 de 2013 (Presidencia de la República de Colombia, 2013).





Protección y anonimización de datos confidenciales. Para proteger la privacidad, (a) los nombres reales serán reemplazados por códigos alfanuméricos (E-01, E-02) o pseudónimos en transcripciones y en el informe final, (b) se omitirán detalles geográficos, institucionales o contextuales específicos, y (c) las referencias a empresas, ubicaciones o fechas serán genéricas. El trabajo se publicará en el repositorio institucional del Tecnológico de Antioquia (acceso abierto), por lo tanto, no se incluirán anexos con información sensible: los consentimientos firmados se conservarán físicamente, no se anexarán las transcripciones completas, y cualquier documento con información identificable será excluido de la versión pública. Esta decisión se toma en virtud del principio de minimización de datos (artículo 4°, literal b, Ley 1581 de 2012) y la prohibición de publicar en Internet datos personales sensibles sin control de acceso (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Para el análisis de los datos se utilizará la técnica de contenido cualitativo, que permite identificar, organizar y comprender los patrones de significado que emergen de las alocuciones de los participantes. Este proceso lo realizaremos en las siguientes etapas: El reconocimiento de los datos con una lectura minuciosa de las transcripciones con el fin de tener una visión general de la información recogida, la debida creación de los códigos iniciales que son el de identificar fragmentos relevantes de las entrevistas y etiquetarlos en función de su contenido, la búsqueda de temas mediante agrupamientos de códigos afines en categorías o temas más amplios que den cuenta de los hallazgos. Este procedimiento se fundamenta en lo propuesto por Braun y Clarke (2006), quienes plantean un enfoque sistemático para el análisis temático de la investigación cualitativa, donde se puede identificar, organizar y comprender los patrones de significado que emergen de los discursos de los participantes.

Este análisis consentirá cumplir con cada uno de los objetivos específicos. En primer lugar, se van a conocer esas posturas y percepciones de los empresarios ante el tema del aumento salarial (objetivo específico 1). En segundo lugar, se contarán los cambios reportados en la estructura presupuestaria de las MiPymes (objetivo específico 2). Por último, se examinarán las relaciones entre la percepción y los ajustes realizados, identificando esquemas, tensiones y maniobras que emergen de los discursos de los entrevistados (objetivo específico 3). A partir de lo anterior, se espera representar e interpretar el fenómeno del estudio, comprendiendo el efecto del incremento salarial desde la perspectiva de los propios empresarios. De este modo, se busca aportar una visión integral de la problemática que permita dar cumplimiento al objetivo general del presente trabajo investigativo.





Tabla 1.

Dimensiones y preguntas de la entrevista

Constructivo variables	o	Definición	Fuente	Pregunta
Percepción política salarial.	sobre	Opinión del empresario sobre la justificación del gobierno basada en el salario vital.	(Draca et al., 2006).	¿Cómo describe la viabilidad financiera de su empresa frente al incremento del 23,78% establecido para la remuneración mínima en 2026?
Impacto emocional.	o efecto	Emociones o preocupaciones generadas por el incremento del salario mínimo.	(Del Carpio & Pabón, 2017)	¿Cómo califica el impacto del incremento del 23,78% para la estabilidad de su negocio? (Muy negativo a muy positivo).
Incidencia en la política laboral.		Capacidad de la empresa para influir en decisiones públicas a través de gremios o asociaciones.	(Rodríguez 2010)	Leiva, ¿Siente que su empresa tiene capacidad de influir en las decisiones de política laboral a través de gremios o asociaciones?
Expectativas empresariales.		Proyección a futuro teniendo en cuenta las variables que puedan surgir con este incremento.	(Horngren et al., 2011)	¿Qué expectativas tiene sobre el efecto en la competitividad y sostenibilidad de su negocio?
Percepción De política públicas.		Opinión sobre si las decisiones gubernamentales consideran la realidad de las MiPymes.	(Quintero 2018)	Reatiga, ¿De qué manera considera que los criterios del incremento salarial para 2026 se alinean o se distancian de las condiciones operativas actuales de su organización?
Costos laborales.		Incrementos en los gastos de nómina y seguridad social derivados del aumento del SMLV.	(Ortiz Anaya, 2016)	¿En qué medida el aumento del SMLV ha incrementado sus costos de nómina y seguridad social?





			(Escala de 1-5).
Liquidez empresarial	Disponibilidad de efectivo para cumplir obligaciones a corto plazo.	(Horngren et al.,2011)	¿Cómo se ha visto afectada la *liquidez (flujo de caja) de su empresa para cumplir con las obligaciones de corto plazo?
Margen de ganancia.	Diferencia entre ingresos y costos que determina la rentabilidad de la empresa.	(Ortiz Anaya, 2016)	¿Ha tenido que modificar su *margen de ganancias* esperado para absorber el costo laboral?
Ajustes presupuestales.	Cambios en la asignación de recursos para priorizar gastos como la nómina.	(Bossavie, 2019) Laurent,	¿Qué áreas del presupuesto han sufrido recortes para priorizar el pago de nómina? (Inversión, Mercadeo, Mantenimiento, etc.).
Ajuste en los PV.	Incremento en el valor de productos o servicios como respuesta a mayores costos.	(Arboleda 2025) Correa,	¿Ha incrementado el precio de sus productos o servicios como consecuencia directa del aumento salarial?
Gestión de talento humano.	Decisiones relacionadas con la contratación, reducción o reestructuración del personal.	(Espejo, 2022)	¿Qué medidas ha tomado o planea tomar respecto a su planta de cargos?
Formalidad laboral.	Nivel en que la empresa se mantiene dentro del marco legal del empleo formal.	(Espejo, 2022)	¿Considera que el nivel del salario mínimo dificulta la permanencia de su empresa en el empleo formal?
Planeación financiera.	Uso de herramientas presupuestales para enfrentar cambios económicos.	(Srbinska et al. 2023)	¿Qué herramientas de planificación presupuestal utiliza para afrontar el cambio ?.

Nota. Elaboración propia.





Análisis y discusión de resultados

El presente apartado expone los hallazgos obtenidos a partir de la implementación del instrumento de recolección de datos descrito en la metodología, consistente en una guía de entrevista aplicada a ocho (8) directivos de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de la ciudad de Medellín. El apartado se organiza en dos grandes secciones. En la primera se presentan los resultados de las entrevistas de manera descriptiva, incorporando fragmentos textuales de las respuestas de los participantes, sin ningún tipo de interpretación. En la segunda sección se desarrolla la discusión de dichos resultados, contrastándolos con los antecedentes y referentes teóricos revisados, así como con el problema de investigación planteado, con el propósito de comprender la incidencia del incremento del salario mínimo legal vigente (SMLV) para el año 2026 en la planificación presupuestal de las MiPymes.

Presentación de Resultados

A continuación, se presentan los resultados organizados por las categorías de análisis definidas en la metodología: perfil de las empresas, percepción del impacto del incremento salarial, efectos sobre la liquidez, la rentabilidad y los precios, ajustes en la estructura presupuestal y estrategias adoptadas. Los fragmentos citados corresponden a las respuestas literales de los participantes, identificados mediante códigos alfanuméricos (E-01 a E-08) en cumplimiento de los compromisos de confidencialidad establecidos en el consentimiento informado.

Perfil de las Empresas Entrevistadas

La muestra estuvo conformada por ocho (8) empresas de la ciudad de Medellín, distribuidas de la siguiente manera según su tamaño: cinco (5) microempresas (E-03, E-04, E-05, E-06, E-07) dos empresas pequeñas (E-01, E-02) y una empresa mediana (E-08). Esta distribución refleja la estructura del tejido empresarial colombiano, en el que las microempresas representan la mayor proporción del total de unidades productivas.

En cuanto al sector económico, las empresas pertenecen a los sectores de comercio (E-02, E-04, E-05, E-07, E-08), servicios (E-03, E-06) e industria (E-01). Esta heterogeneidad sectorial permite capturar diversas perspectivas sobre el impacto del incremento salarial, en línea con el diseño de estudio de caso múltiple adoptado en la metodología.





Respecto a la antigüedad, cinco (5) de las ocho empresas tienen menos de seis años de funcionamiento (E-01, E-02, E-03, E-05, E-07), mientras que las tres restantes (E-04, E-06, E-08) cuentan con seis o más años de trayectoria. Es importante señalar que las empresas E-01, E-02 y E-03 pertenecen al mismo grupo empresarial.

En relación con la estructura salarial, los resultados muestran variaciones importantes entre las empresas. En el caso de E-05, el 100% de sus colaboradores devenga el SMLV. E-07 reportó que el 50% de su nómina se encuentra en el SMLV, mientras que E-06 indicó que entre el 26% y el 50% de sus trabajadores lo perciben. E-08 señaló que entre el 76% y el 100% de su planta salarial está vinculada al mínimo legal. En contraste, E-01, E-02 y E-03 indicaron que solo el 4% o el 1% de sus empleados devenga el SMLV, lo que evidencia una menor exposición directa al incremento decretado.

Percepción del Impacto del Incremento del 23,78%

Al indagar sobre la calificación del impacto del incremento del 23,78% en el SMLV para el año 2026, la mayoría de los entrevistados expresó una percepción negativa o muy negativa. A continuación, se presentan fragmentos representativos de las respuestas obtenidas. En primer lugar, los participantes E-05 y E-07 calificaron el impacto como “muy negativo”. De igual manera, E-08, del sector comercio, manifestó que el incremento resulta “muy negativo, ya que toca trasladarle el aumento al consumidor final, ajustar presupuestos e incluso frenar crecimiento de la empresa”. En concordancia con esta percepción, E-06, empresa del sector servicios con modelo B2B, señaló que el impacto es “muy negativo, ya que trabajamos en el sector B2B con corporativos a los cuales les podemos aumentar solo el IPC, lo cual nos deja un porcentaje muy alto a cubrir que no podemos aumentar a nuestros clientes”.

Por otra parte, E-01, E-02 y E-03 corresponden a un mismo grupo empresarial, ofrecieron una perspectiva más estructural al afirmar que “es determinante el costo que debe asumir la sociedad, pues los costos asociados al criterio de salario mínimo son inversamente proporcionales a este incremento, lo que no se presenta con el incremento del precio de venta que debe observar otras variables como precio de mercado, entre otros. Además, en el caso de las empresas comerciales y de servicios, más del 70% del costo equivale a mano de obra directa”. Finalmente, E-04 fue el único participante con una percepción diferente, calificándolo el impacto como “muy positivo, mientras que





el costo de los productos y materia prima sigan siendo evaluados y supervisados para evitar un incremento desproporcionado”.

Efectos sobre la Liquidez (Flujo de Caja)

Al preguntar sobre la afectación de la liquidez y el flujo de caja para cumplir con las obligaciones de corto plazo, los entrevistados reportaron. En primer lugar, E-01, E-02 y E-03 describieron una presión directa en los ciclos de pago afirmando que existe “un incremento de los flujos de pago de nóminas quincenales, ya que nuestra política de ventas a crédito es a 30 y 45 días, lo que genera un retorno de cartera inferior al habitual, pues el incremento no fue proporcional al generado por mano de obra”. Por su parte, E-06 tomó una medida radical para proteger el flujo de caja, indicando que “para evitar la iliquidez, tomamos la decisión de integrar herramientas de inteligencia artificial y despedir empleados”.

De igual manera, E-08 optó por contener el crecimiento como mecanismo de protección, afirmando que “para no poner en riesgo la liquidez se tomó la decisión de no continuar con el crecimiento de la empresa, se decidió dividir tareas entre los colaboradores existentes para no contratar más personal y además se mermaron las bonificaciones”. Asimismo, E-07 calificó el impacto de manera contundente al expresar que fue “muy negativo, me afectó demasiado”. Mientras que E-05 respondió “negativamente”. Finalmente, E-04 reportó una situación diferente, señalando que “no hemos tenido dificultades para cumplir con nuestras obligaciones; no negamos que el flujo de caja se ve afectado por el incremento de algunas obligaciones, pero nosotros mermamos el margen de utilidad y ajustamos el inventario para tener lo que necesita el negocio para la operación, dejando de lado los grandes inventarios y poder bajar los costos de las obligaciones”.

Efectos sobre la Rentabilidad y los Márgenes de Ganancia

Frente a la pregunta sobre si han tenido que modificar el margen de ganancias esperado para absorber el costo laboral, la totalidad de los ocho (8) entrevistados respondió afirmativamente. Entre los testimonios más representativos se destaca, la E-04, quien pese a reducir márgenes, mantuvo su planta de personal diciendo “sí, nosotros bajamos un poco el margen de ganancia con el fin de poder sostener la misma cantidad de colaboradores y seguir ofreciendo la mejor calidad y servicio a nuestros





clientes”. Mientras la E-06 y E-08 reportaron ajustes más profundos que implicaron también cambios estructurales al decir que “sí, y también la estructura de personas. Como el recorte de personal”.

Ajuste de Precios como Respuesta al Incremento Salarial

Al preguntar si se han incrementado los precios de productos o servicios como consecuencia directa del aumento salarial, siete (7) de los ocho (8) entrevistados señalaron haber realizado o contemplado ajustes de precios. E-01, E-02 y E-03 indicaron que “se ha incrementado, sin embargo, no en la misma proporción del incremento de mano de obra”. De manera complementaria, E-07 manifestó que “se ha incrementado para recuperar un porcentaje de las pérdidas en el año en curso”. Asimismo, E-08 confirmó que “sí, el incremento se aplicó desde inicio de año, ya que proveedores y materias primas aumentaron”. Por otra parte, E-06 señaló una limitación estructural en su sector, afirmando que “como somos full B2B no podemos subir por fuera del margen del IPC”. Finalmente, el único caso en que no se efectuó un ajuste de precios vinculado directamente al alza salarial fue E-04, quien expresó que “nosotros hicimos el incremento normal del año por el aumento del IPC en algunos productos de la materia prima y arriendos y servicios, mas no con la excusa o razón del aumento salarial”.

Ajustes en la Estructura Presupuestal

En cuanto a las áreas del presupuesto que han sufrido recortes para priorizar el pago de nómina, los resultados evidencian los siguientes patrones por empresa. Donde E-01, E-02 y E-03 señalaron que “se ha disminuido el gasto de mercadeo y se ha incrementado el endeudamiento para cumplir con el plan de inversión”. Además, la E-05 indica que “recorte de Personal”. Asimismo, la E-06, E-07 y E-08 responde que “directamente empleados; redujimos casi en un 50% los empleados o la modalidad del contrato que se tenía con algunos de ellos, me tocó hacer recorte de personal y los empleados que quedaron asumieron más roles”. La E-04 fue la excepción, reportando que no realizó recortes en ninguna área “ninguno. Nosotros reajustamos el margen de utilidad, bajamos los inventarios voluminosos y junto con nuestros colaboradores estamos trabajando en optimizar nuestro servicio, mermando el margen de reprocesos y errores que aumenten el costo de la operación”.

Medidas respecto a la Planta de Cargos

Frente a la pregunta sobre las medidas tomadas o planeadas respecto a la planta de cargos —entre las opciones: A) reducción de personal, B) sustitución por tecnología o perfiles más calificados, C)





congelación de nuevas contrataciones, los resultados muestran que, E-01, E-02 y E-03 optaron por las opciones B y C (sustitución tecnológica y congelación de contrataciones). Por otra parte, E-05 indicó que “menos empleados y que sean multiroles”. Además, E-06 aplicó las tres medidas (A, B y C). E-07 aplicó A y B. De igual manera E-08 reportó la “integración de IA, A-B-C”. Por último, E-04 fue el único que declaró que “no han tomado ni planean tomar medidas a corto plazo sobre nuestros colaboradores, mantenemos los mismos, mantenemos la misma calidad y buen servicio; intentamos optimizar en otros aspectos del negocio, pero el plan no es afectar a nuestros colaboradores”.

Percepción sobre Formalidad Laboral y Empleo

Respecto a si el nivel del salario mínimo dificulta la permanencia de las empresas en el empleo formal, seis (6) de los ocho (8) entrevistados respondieron afirmativamente. E-01, E-02 y E-03 indicaron que el incremento “sí, disminuye la contratación directa”. De igual manera, E-04 ofreció una lectura contextualizada señalando que “sí, el nivel del salario mínimo representa un reto para sostener el negocio, pero también es claro que siempre es un reto para las pymes sobrevivir en este país con los altos costos de impuestos y prestaciones”. Asimismo, E-06 y E-08 coincidieron en que “el fenómeno afecta totalmente la formalidad”. En contraste, E-05 fue el único en responder negativamente a esta pregunta.

Estrategias Presupuestales para Afrontar el Cambio

Frente a las estrategias presupuestales utilizadas A) presupuesto basado en riesgos, B) presupuesto incremental, C) planificación estratégica a largo plazo, las empresas respondieron. En primer lugar, E-01, E-02 y E-03 utilizan las estrategias A y B (basado en riesgos e incremental). Por otra parte, E-05 y E-07 aplican la estrategia C (planificación estratégica a largo plazo). Así también, E-06 señaló utilizar la estrategia B, aunque con dificultades crecientes al afirmar que “trabajamos en este desde la creación de la empresa, pero en los últimos años se ha venido viendo afectada”. Por otra parte, E-08 también utiliza la estrategia C. A su vez, E-04 describió su enfoque con mayor detalle “nuestra mayor herramienta es nuestra experiencia por todos los años en el negocio. Así que implementamos procesos para mejorar la productividad, para atraer más clientes, para incrementar el negocio, apoyados en nuestros colaboradores para minimizar errores que aumenten el costo, bajamos el





volumen de nuestro inventario algo que nos permite la experiencia es saber qué realmente necesita el negocio para su funcionamiento”.

Discusión de Resultados

En esta sección se contrastan los resultados presentados anteriormente con la literatura académica identificada en el marco teórico y con el problema de investigación planteado. El análisis busca comprender las implicaciones estructurales del incremento del SMLV del 23,78% para el año 2026 en la planificación presupuestal de las MiPymes de Medellín, articulando los hallazgos empíricos con los enfoques teóricos que permiten dar sentido al fenómeno estudiado.

Perfil Empresarial y Vulnerabilidad Estructural

Los resultados evidencian que la muestra está compuesta mayoritariamente por microempresas con menos de seis años de funcionamiento, lo que las ubica en una etapa de consolidación temprana conocida como el "valle de la muerte" del emprendimiento (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Este período se caracteriza por la inestabilidad de los ingresos, el posicionamiento incipiente en el mercado y la limitada capacidad de respuesta ante choques externos.

De acuerdo con Creswell (2014), los estudios de caso múltiple buscan capturar la riqueza y variabilidad de las percepciones en contextos reales. En coherencia con ello, los hallazgos muestran que el impacto del incremento salarial no es homogéneo, mientras que las empresas del grupo empresarial (E-01 a E-03) reportaron una exposición directa al SMLV menor al 4% de su nómina, E-05 opera con el 100% de su planta en el salario mínimo, lo que amplifica de manera significativa el efecto del incremento sobre sus costos operativos.

Presión sobre la Liquidez y el Flujo de Caja

Los resultados relacionados con la liquidez son coherentes con lo planteado en el problema de investigación, que identifica la tensión entre los ciclos de recaudo y las obligaciones laborales como uno de los principales riesgos financieros para las MiPymes. Las empresas E-01, E-02 y E-03 describieron con precisión este desajuste, sus políticas de venta a crédito con plazos de 30 a 45 días entran en conflicto con los compromisos de nómina quincenal o mensual, generando un déficit temporal en el flujo de caja.





Esta situación es consistente sobre gestión financiera en pequeñas empresas. Según Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), los fenómenos coyunturales como los ajustes salariales tienen efectos amplificados en organizaciones con estructuras financieras frágiles y alta dependencia del flujo de caja operativo. La respuesta de E-06, que optó por integrar inteligencia artificial y reducir su planta de personal como mecanismo de protección de la liquidez, ilustra la radicalidad de las medidas que algunas empresas deben adoptar ante esta presión.

Erosión de la Rentabilidad y Capacidad de Reinversión

El hecho de que la totalidad de los entrevistados haya confirmado una reducción en sus márgenes de ganancia evidencia una afectación generalizada en la rentabilidad de las empresas estudiadas. Este hallazgo es relevante a la luz del problema de investigación, que plantea la pregunta sobre cómo el incremento salarial incide en la planificación presupuestal de las MiPymes.

La teoría económica clásica sugiere que las empresas responden a los aumentos en los costos de producción mediante ajustes en precios o en procesos. Sin embargo, los resultados de esta investigación muestran que, para las MiPymes de la muestra, la presión sobre los márgenes ha sido absorbida principalmente mediante la reducción de la rentabilidad, el recorte de personal y, en menor medida, el aumento de precios. Esto es coherente con lo observado por Creswell (2014), quien señala que las organizaciones de menor escala tienen menor capacidad de absorción de choques externos en comparación con empresas de mayor tamaño.

La respuesta de E-04, que decidió reducir márgenes para mantener su planta de personal, refleja una visión estratégica orientada a la sostenibilidad relacional del negocio y a la protección de la calidad del servicio, priorizando el capital humano sobre el resultado financiero de corto plazo.

Efectos de los Costos Laborales en la Estrategia de Precios

Los resultados muestran que siete (7) de los ocho (8) entrevistados han incrementado o considerado incrementar sus precios como mecanismo de compensación de los costos laborales. Esta estrategia, aunque necesaria para mantener el equilibrio financiero en el corto plazo, conlleva riesgos significativos para la competitividad de las empresas.

La limitación reportada por E-06, que no puede ajustar precios por encima del IPC en sus contratos B2B, evidencia que en algunos modelos de negocio el traslado de costos al consumidor final no es





una opción viable. Esta situación refuerza la heterogeneidad del impacto sectorial del incremento salarial y la necesidad de políticas diferenciadas que reconozcan las particularidades de cada segmento del tejido empresarial, tal como lo establece el Decreto 957 de 2019, que clasifica las empresas por sector económico e ingresos (Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Uso de Tecnología y sus Implicaciones sobre el Empleo

Uno de los hallazgos más relevantes de la investigación es la adopción de herramientas tecnológicas, en particular la inteligencia artificial, como respuesta a la presión de costos laborales. Empresas como E-06 y E-08 reportaron haber integrado soluciones digitales y reducido simultáneamente su planta de personal. Esta transición desde procesos manuales hacia la digitalización operativa es coherente con las tendencias sobre automatización y sustitución laboral en contextos de aumento del salario mínimo (Lordan & Neumark, 2018).

Sin embargo, los resultados también evidencian que esta transición no está exenta de desafíos. En el caso de las microempresas con presupuestos más reducidos y menor capital humano calificado, la adopción tecnológica presenta barreras importantes relacionadas con el costo de implementación, la capacitación y la resistencia al cambio. Esto amplía la brecha competitiva entre las empresas que logran incorporar tecnología y aquellas que no pueden hacerlo, profundizando la desigualdad estructural dentro del segmento de las MiPymes.

Impacto sobre la Formalidad Laboral y Reflexión sobre Política Pública

El hecho de que seis (6) de los ocho (8) entrevistados consideren que el nivel del SMLV dificulta la permanencia en el empleo formal es un hallazgo de especial relevancia para el análisis de política pública. Las respuestas de los participantes sugieren que, paradójicamente, el incremento salarial concebido como una medida de protección social puede, en ciertos contextos, incentivar la informalización de las relaciones laborales mediante la modificación de contratos (E-08: "cambios de contrato, prestación de servicios") o la reducción de la contratación directa (E-01, E-02, E-03: "disminuye la contratación directa").

Este hallazgo es coherente con el problema de investigación planteado, que señala la tensión entre el objetivo de política pública del salario vital y la realidad financiera de las MiPymes. La clasificación normativa vigente (Decreto 957 de 2019 y Ley 590 de 2000, modificada por la Ley 1450 de 2011)





reconoce la heterogeneidad del tejido empresarial colombiano, pero los resultados de esta investigación sugieren que los mecanismos de ajuste salarial no siempre están acompañados de medidas complementarias que alivien la presión sobre las empresas de menor tamaño.

Desde el punto de vista metodológico, el diseño de estudio de caso múltiple adoptado en esta investigación sustentado en los planteamientos de Creswell (2014) y Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) permitió capturar esta diversidad de respuestas y profundizar en los significados que los empresarios construyen en torno al incremento salarial, cumpliendo así con los objetivos específicos de la investigación.

Síntesis de la Discusión

En síntesis, los resultados obtenidos son coherentes con los planteamientos teóricos que indican que las micro y pequeñas empresas poseen menor capacidad de absorción frente a incrementos significativos en los costos laborales, dada su dependencia del flujo de caja operativo y la rigidez de sus estructuras financieras (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). El incremento del 23,78% en el SMLV para el año 2026 ha generado en las empresas de la muestra una cadena de ajustes que afecta simultáneamente la liquidez, la rentabilidad, los precios, la planta de personal y la capacidad de crecimiento e innovación.

Los hallazgos también evidencian una desventaja estructural de las MiPymes frente a organizaciones de mayor tamaño, las cuales cuentan con mayor capacidad financiera y tecnológica para absorber este tipo de choques externos. En este sentido, los resultados de esta investigación invitan a reflexionar sobre la necesidad de diseñar políticas laborales que reconozcan la diversidad del tejido empresarial colombiano y contemplen mecanismos de compensación o apoyo para las empresas de menor escala, en especial aquellas en etapas tempranas de consolidación.

Frente a la pregunta central de investigación, ¿Cuál es la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín frente al incremento del salario mínimo legal vigente para 2026 y su incidencia en las decisiones de planificación presupuestal?, los resultados permiten afirmar que la percepción negativa generalizada de los empresarios no es un juicio aislado, sino que encuentran su fundamento en transformaciones reales y medibles en la planificación presupuestal de sus organizaciones. Seis (6) de los ocho (8) directivos calificaron el incremento como muy negativo, la totalidad reportó ajustes





en sus márgenes de ganancia, siete (7) modificaron su estrategia de precios y cinco (5) tomaron medidas sobre su planta de personal. Estos hallazgos confirman que el incremento del SMLV para 2026 condiciona de manera directa la sostenibilidad operativa y la capacidad de crecimiento de las MiPymes entrevistadas en el corto y mediano plazo.

Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

Conclusiones

El resultado central de esta investigación es decisivo: la percepción de los empresarios de las MiPymes de Medellín ante el incremento del 23.78% en el SMLV para 2026 es marcadamente negativo, y dicho incremento ha incidido de manera directa y estructural en su planificación presupuestal, afectando de manera simultánea la liquidez, la rentabilidad, la estrategia de precios y la capacidad de crecimiento. Todos los participantes cambiaron sus márgenes de ganancia, siete (7/8) aumentaron sus precios y cinco (5/8) redujeron o cambiaron su planta de personal. El impacto, no fue uniforme, pues E-05 aplicó el incremento sobre el 100% del personal, las empresas del grupo empresarial (E-01, E-02 y E-03) reportaron menos del 4% de su nómina vinculada al SMLV, notando que la vulnerabilidad depende críticamente del tamaño, la antigüedad, el sector y la estructura salarial de cada organización.

La mayoría de las MiPymes operan con presupuestos incrementales y no incorporan análisis de escenarios ni modelos de riesgo, lo que las hace particularmente vulnerables a perturbaciones externas como el aumento salarial en términos de planificación presupuestaria. E-04 fue la excepción, la única empresa que absorbió el impacto sin reducir personal ni modificar precios, gracias a su experiencia acumulada, márgenes más flexibles, una gestión de inventario eficiente y un enfoque sistemático para la reducción de reprocesamiento. Este caso ofrece lecciones importantes y replicables para fortalecer la resiliencia financiera de otras MiPymes frente a futuros aumentos.

Limitaciones metodológicas

El presente estudio tuvo cuatro limitaciones principales. Primero, la marcada resistencia de los empresarios a participar, por falta de tiempo, desconfianza y temor al uso de la información, obligó a extender los plazos de campo y forzar las garantías de confidencialidad. En segundo lugar, la evasión a responder sobre despidos y cambios contractuales pudo haber generado una omisión de





información, por lo que la dimensión real de los ajustes en la planta de personal podría ser mayor a la reportada. Tercero, por ser un estudio cualitativo con base en información auto reportada, no fue posible verificar de forma independiente la información financiera, por lo que las respuestas reflejan percepciones subjetivas y no mediciones objetivas verificables. En cuanto lugar, el alcance geográfico se limitó a Medellín y el trabajo de campo se llevó a cabo en los meses inmediatamente posteriores al incremento, por lo cual los hallazgos son una fotografía instantánea de corto plazo que no captura efectos de adaptación estructural a mediano y largo plazo.

Recomendaciones para MiPymes

Con base en los resultados y las buenas prácticas detectadas, se establecen cuatro sugerencias. En primer lugar, antes de que se dé a conocer el aumento anual del SMLV, se deben establecer presupuestos por escenarios mediante la formulación de proyecciones pesimistas, moderadas y optimistas sobre gastos de nómina. En segundo lugar, discrepancia entre los ciclos de recaudación y los compromisos de trabajo a través de la negociación anticipada, diversificación hacia ventas al contado y la creación de reservas líquidas equivalentes a por lo menos una nómina mensual. Tercero, examinar la integración progresiva de herramientas tecnológicas junto con programas de recapacitación, para que la productividad aumente sin necesidad de despidos masivos. En cuarto lugar, unirse de manera activa a gremios y asociaciones sectoriales para coordinar posturas grupales en las mesas de concertación salarial. En estos espacios, la acción conjunta puede influir en la negociación de condiciones específicas que tengan en cuenta la fragilidad estructural de las MiPymes.

Investigaciones futuras

Los resultados establecen líneas significaciones para futuras investigaciones. En el sector de las MiPymes, es fundamental llevar a cabo investigaciones longitudinales que sigan la pista de si las compañías que implementan acciones defensivas consiguen recuperar su rentabilidad en un periodo intermedio y si el aumento del SMLV está provocando un efecto expulsor hacia la informalidad laboral con repercusiones sobre mejora de la seguridad social. Es importante examinar hasta qué punto las estrategias de ajuste de las grandes compañías trasladan presión adicional a las MiPymes en su cadena de valor. Finalmente, desde la política pública, es imprescindible crear sistemas de monitoreo en tiempo real de los impactos que tienen los aumentos salariales sobre el empleo formal y la





subsistencia de las empresas, con el fin de que las decisiones tomadas por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales se basen en pruebas empíricas actualizadas y no exclusivamente en indicadores atrasados como el IPC del año anterior.





Referencias bibliográficas

- Arango, L. E., Herrera, P., & Posada, C. E. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA*, 26(56), 112-167. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-44832008000100007&script=sci_arttext
- Arango, L., Ávila-Montealegre, O., Bonilla-Mejía, L., Botero-García, J., Caicedo-García, E., Dávalos, E., . . . Vargas-Riaño, C. O. (13 de Septiembre de 2022). *Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia*. Obtenido de Portal de Investigaciones Económicas – Banco de la República: <https://investiga.banrep.gov.co/es/espe103>
- Arboleda Correa, J. (2025). *Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA)*. Obtenido de <https://repository.cesa.edu.co/server/api/core/bitstreams/c5fd5e9b-508e-498a-bc2d-c7111d12d2ba/content>
- Astorga, J. A. (2014). *Impacto del salario mínimo en las Pymes. Un caso práctico en empresa productora y comercializadora de flores*. Universidad de Valparaíso. Obtenido de <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/e231bb65-7a61-4e03-aab3-dee03b10896f/content>
- Banco de la República. (Enero de 2026). *Informe de política monetaria – enero de 2026*. Obtenido de Banco de la República: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/enero-2026>
- Bazán, C. E., Morales, Y., González Taranco, C. E., & Álvarez Quiroz, V. J. (2022). Análisis del Impacto del Salario Mínimo sobre el Empleo: Una Revisión de Literatura. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 2(3), 79–107. Obtenido de <https://revistascientificas.usil.edu.py/radee/article/view/31>
- Bossavie, Laurent, M. (2019). *The Impact of the Minimum Wage on Firm Destruction, Employment and Informality*. World Bank. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/9bc5c8ea-b18d-51ab-9615-83e99355caf7>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. Obtenido de https://educationaldevelopment.uams.edu/wp-content/uploads/sites/57/2025/01/9-Thematic_analysis.pdf
- Camacho Ramírez, A., & Leighton Campos, N. (2022). Salario mínimo en Colombia y análisis del aumento. *Revista Misión Jurídica*, 221-234. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9054774.pdf>
- Campos Vázquez, R. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *Economía UNAM*, 12(36), 90-106. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-952X2015000300090&script=sci_arttext
- Céspedes, N. (2005). Banco Central de Reserva del Perú. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2005/Documento-Trabajo-03-2005.pdf>
- Clavijo, S. (2026). *Salario mínimo y productividad en Colombia: Sus implicaciones macroeconómicas*. Obtenido de <https://politicaspUBLICAS.com.co/wp-content/uploads/2026/02/Salario-minimo-y-productividad-en-Colombia.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (17 de octubre de 2012). *Ley 1581 de 2012*. (D. A. Pública, Ed.) Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>





- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. Obtenido de https://books.google.com.mx/books?id=4uB76IC_pOQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Curtis, S., Gesler, W., Smith, G., & Washburn, S. (2000). Approaches to sampling and case selection in qualitative research: examples in the geography of health. *Social Science & Medicine*, 50(7-8), 1001–1014. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953699003500?via%3Dihub>
- Del Carpio, X., & Pabón, L. (2017). *Implications of minimum wage increases on labor market dynamics: Lessons for emerging economies*. World Bank Group. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/808221492537893842/pdf/WPS8030.pdf>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Decreto 957 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94550>
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. Obtenido de <https://riem.facmed.unam.mx/index.php/riem/article/view/430>
- Draca, S. Machin, & J. Van Reenen. (2006). Minimum wages and firm profitability. *London School of Economics and Political Science*, 715. Obtenido de <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0715.pdf>
- Elom, J. O., & Atah, C. A. (2025). Effect of Financial Management Strategies on Financial Performance of Micro and Small Enterprises in Calabar Metropolis. *Journal of International Cooperation and Development*, 28. doi:/10.36941/jicd-2025-0008
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>
- Flórez, L. A., Hermida Giraldo, D., & Morales Zurita, L. F. (21 de Octubre de 2022). *The heterogeneous effect of minimum wage on labor market flows in Colombia*. Obtenido de Banco de la República: <https://repositorio.banrep.gov.co/items/11095d0b-3727-44da-96a1-e11450dd4030>
- Galvis González, J. A. (2014). ANTECEDENTES, TEORÍAS Y CONCEPCIONES SOBRE EL SALARIO. *Revista Páginas*(95), 71–87. Obtenido de <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1962/1814>
- González Díaz, R. R., & Becerra Pérez, L. A. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 1(1), 393-412. Obtenido de <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/87/53>
- González González, P., & Bermúdez, T. (2010). Fuentes de información, indicadores y herramientas más usadas por gerentes de Mipyme en Cali, Colombia. *Contaduría y administración*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0186-10422010000300005&script=sci_arttext
- Hernández, G. (2007). *Facultad de Economía, Universidad de los Andes*. Facultad de Economía, Universidad de los Andes. Obtenido de <https://economia.uniandes.edu.co/sites/default/files/seminariocede/Salario-Minimo.pdf>
- Hernandez, O. (13 de April de 2025). *Minimum Wage: Cross Country Comparisons*. Obtenido de Econlib: <https://www.econlib.org/minimum-wage-cross-country-comparisons/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. Obtenido de





https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=sampieri+enfoque+cualitativo&ots=TkZhXYyhI4&sig=SQhm5EgabRhgieWGMZ1iH-jlU2s&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Hornigren, C., Datar, S., & Rajan, M. (2011). *Cost accounting*. Mexico: Prentice Hall PTR.

Ihenyen, C. J., & Ekpoamumemi, T. H. (2024). Comprehensive budgeting frameworks and financial performance of SMEs in Bayelsa State, Nigeria. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 1-9. Obtenido de <https://www.iosrjournals.org/iosr-jef/papers/Vol15-Issue5/Ser-4/A1505040109.pdf>

Jiménez Restrepo, D. M. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v31n58/v31n58a06.pdf>

Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=Tz1NtQEACAAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Lordan, G., & Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*, 52, 40-53. Obtenido de <https://sites.socsci.uci.edu/~dneumark/Neumark%20LE.pdf>

Martínez González, J. G. (2018). La historia sin fin: el debate por el salario mínimo. *Análisis económico*, 33(83), 5-28. doi:10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2018v33n83/martinez

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (06 de junio de 2019). *Gobierno expide nueva clasificación de empresas a partir de sus ingresos*. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/gobierno-expide-nueva-clasificacion-de-empresas-a>

Ministerio del Trabajo. (2026). *Decreto 0159 de 2026*. Obtenido de https://cancilleria.gov.co/normograma/compilacion/docs/decreto_0159_2026.htm

Mondragón Vélez, C., Peña, X., & Wills, D. (2011). Rigideces laborales y salarios en los sectores formal e informal en Colombia. (*Documentos CEDE N.º 52*). Universidad de los Andes, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/4ed4a65f-1037-43c8-abc4-78a581cb00eb/content>

National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). *The Belmont Report*. U.S. Department of Health and Human Services. Obtenido de <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

Nina Baltazar, E., & Reyes Hernández, M. (2022). Ingreso mínimo vital, línea de pobreza, salario mínimo constitucional y la renta básica para Colombia. *Papel Político*, 26. doi:10.11144/javeriana.papo26.imvl

Olivares, J. (2014). *Impacto del salario mínimo en las pymes. Un caso práctico en empresa productora y comercializadora de flores*. Universidad de Valparaíso, Viña del Mar. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/1543>

Ortiz Anaya, H. (2016). *Análisis financiero aplicado, bajo NIIF* (16 ed.). Universidad Externado de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (27 de junio de 2013). *Decreto 1377 de 2013*. (D. A. Pública, Ed.) Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>





- Quintero, J. (2018). *Las PYMES en Colombia y las barreras para su desarrollo y perdurabilidad*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/8b3a4c8a-bc0a-485f-a4d5-4e0ed5942156/content>
- Casas, R., Hernández, J. G. V., & Jiménez, R. A. (2018). *Revalorización de los salarios mínimos en México y su impacto financiero en las organizaciones y primordialmente a las pymes*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6859400>
- Reyes Carrillo, N. E. (2023). Strategic Planning as an Alternative to Avoid the Closure of SMEs in Times of Pandemic. Case: Municipality of Garzón, Department of Huila. *Sociedad y Economía*, 49(50). Obtenido de https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/12256
- Rodríguez Leiva, J. E. (2010). *Gremios empresariales e influencia. Tácticas de cabildeo y factores de efectividad a juicio de los directivos gremiales. Un estudio de caso de cuatro gremios colombianos*. Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/4f8fc5b0-41b7-42db-af20-18e77a83cc7a/content>
- Saavedra G, M., & Hernández C, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Actualidad Contable Faces*, 11(17), 122–134.
- Srbinska, D. S., Hristova, S., & Kazic, V. (2023). Why Budgeting in Small and Medium Enterprises Matters? *Timisoara Journal of Economics and Business*, 99 - 118. Obtenido de <https://reference-global.com/article/10.2478/tjeb-2023-0006>
- Tirado, R. (2015). Enfoques teóricos y conceptos sobre el poder político empresarial. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(225), 311-339. doi:10.1016/s0185-1918(15)30028-3
- Uribe, J., Ortiz, C., & García, G. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, 9(16), 189-221. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962007000100008&script=sci_arttext
- Urrutia, M., & Ruiz, M. (2010). Ciento Setenta Años de Salarios Reales en Colombia. *Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA*, 28(63), 154–189. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-44832010000300005&script=sci_arttext
- Vargas Hernandez, J., & Casas Cárdenas, R. (2019). El Presupuesto en la Gestión Financiera de las Mpymes Asistido por el Proceso Administrativo como Herramienta Competitiva. *Revista Administração em Diálogo*, 87-114. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5346/534664575005/534664575005.pdf>
- Vásquez, J., López, S., Aguilar, I., & Artiga, E. (2021). Impacto Del Incremento Al Salario Mínimo A Nivel Empresarial En Santiago Nonualco. *Plataforma Academia.edu*, 1(1-18). Obtenido de <https://www.academia.edu/52865240>
- Vera Colina, M., & Mora Riapira, E. (2011). Líneas de investigación en micro, pequeñas y medianas. *Tendencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3704404.pdf>
- Wang, T. (2025). Labour market outcomes of minimum wage changes: A behavioural perspective. *Labour Economics*, 97. doi:10.1016/j.labeco.2025.102824