



Análisis del Impacto del Incremento del Salario Mínimo Legal Vigente del año
2026 en la Operación de los Bares Y Restaurantes en la Zona de Caobos de la Ciudad
de Cúcuta

Oriana Madrid Arias

Miguel Ángel Cristancho Cristancho

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Contaduría Pública

abril de 2026

Análisis del Impacto del Incremento del Salario Mínimo Legal Vigente del año
2026 en la Operación de los Bares Y Restaurantes en la Zona de Caobos de la Ciudad
de Cúcuta

Oriana Madrid Arias - ID: 829388

Miguel Ángel Cristancho Cristancho - ID: 836229

Monografía presentada como requisito para optar al título de Contador Público

Asesor(a)

Edison Ramiro Castro Hernández

Especialista en revisoría fiscal y auditoría internacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Contaduría Pública

abril de 2026

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes han sido el principal apoyo a lo largo de nuestro proceso académico, gracias por su paciencia, comprensión y acompañamiento constante, especialmente en aquellos momentos donde el cansancio y las dificultades hicieron más exigente este camino; su confianza en nosotros ha sido fundamental para mantenernos firmes y continuar hasta el final. De igual manera a todas aquellas personas que de una u otra forma, estuvieron presentes durante este proceso, brindándonos palabras de aliento y motivación. Este trabajo no solo representa un requisito académico cumplido, sino también el resultado de un esfuerzo constante, disciplina y perseverancia que hoy se ve reflejado en la culminación de esta etapa.

Miguel Ángel Cristancho

Oriana Madrid Arias.

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar a Dios por brindarnos vida, salud y la fortaleza necesaria para culminar esta etapa académica. Durante el desarrollo de esta monografía enfrentamos diversos retos que exigieron compromiso, dedicación y constancia, y fue gracias a esa fortaleza que logramos avanzar y alcanzar este objetivo.

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestras familias por su apoyo incondicional, compromiso y motivación permanente, siendo un pilar importante en este proceso; a nuestros docentes y tutor por su orientación, acompañamiento y aportes académicos, los cuales fueron clave para el desarrollo de esta investigación. Además, queremos resaltar nuestro amplio agradecimiento al líder empresarial y director ejecutivo de AsoCaobos Cúcuta, Cesar Angarita, el cual nos apoyó con difusión de la encuesta y solicitó ayuda a los comercios para atendernos y a los establecimientos que se tomaron el tiempo de atendernos y responder nuestra encuesta,

Finalmente agradecemos a todas las personas que estuvieron presentes durante este proceso, brindándonos apoyo y motivación en los momentos más exigentes, lo cual fue fundamental para lograr culminar este trabajo.

Miguel Ángel Cristancho

Oriana Madrid Arias.

Contenido

Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
CAPÍTULO I. Generalidades	14
1 Generalidades	14
1.1 Objetivos	14
1.1.1 Objetivo general.....	14
1.1.3 Objetivos específicos	14
1.2 Justificación e impacto	15
1.3 Marco Referencial	16
1.3.1 Antecedentes	16
1.3.2 Marco teórico	21
1.4 Diseño metodológico.....	30
1.4.1 Método o tipo de investigación.....	30
1.4.2 Población	31
1.4.3 Técnicas e instrumentos de medición y análisis	33
CAPÍTULO II	37
2 Sistema laboral y condiciones de contratación en los restaurantes y bares del sector Caobos de la ciudad de Cúcuta.....	37
2.2 Condiciones de formalidad laboral	37
2.3 Modalidades de contratación.....	39

CAPÍTULO III	42
3 Repercusión del incremento del salario mínimo en los costos operativos de los restaurantes y bares del sector de Caobos.....	42
3.1 Incidencias del incremento del salario mínimo en los costos operativos.....	42
3.1.1 Participación de los costos laborales en la estructura de costos	43
CAPÍTULO IV	47
4 Estrategias y decisiones administrativas implementadas para soportar el aumento del salario mínimo	47
4.1 Diversas estrategias empleadas por los restaurantes y bares	47
4.1.1 Interpretación integral de las estrategias	48
4.2 Percepción del impacto en la competitividad	49
4.2.1 Expectativas frente al incremento del salario mínimo	51
CAPÍTULO VI. Discusión	52
5 Discusión	52
CAPÍTULO VII. Conclusiones	55
6 Conclusiones	55
CAPÍTULO VIII.....	58
8. Recomendaciones.....	58
8. 1 Recomendaciones para los propietarios y administradores de restaurantes y bares en el sector de Caobos	58
8.2.1 Modelos de contratación con perspectiva sostenible	58
8.1.2 Fortalecimiento en la gestión financiera y operativa	59
8.1.3.1 Implementación de presupuestos dinámicos	59

8.1.3.2 Optimización de costos no laborales.....	59
8.2.2 Fomentar la colaboración con instituciones gubernamentales.....	60
8.2.3 Incluir en los planes de estudio análisis de impactos de variables.....	60
Referencias.....	62
Anexos.....	66

Lista de Tablas

TABLA 1	<i>VARIACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS</i>	15
----------------	--	----

Lista de Figuras

FIGURA 1	18
FIGURA 2	20
FIGURA 3	32
FIGURA 4	37
FIGURA 5	38
FIGURA 6	39
FIGURA 7	42
FIGURA 8	43
FIGURA 9	45
FIGURA 10	47
FIGURA 11	49
FIGURA 12	51

Lista de Anexos

ANEXO 1.....	66
ANEXO 2.....	69

Resumen

El presente estudio tiene como propósito analizar el impacto del incremento del salario mínimo en los costos operativos y en la gestión empresarial de los establecimientos del sector gastronómico, específicamente restaurantes y bares ubicados en el sector Caobos en la ciudad de Cúcuta.

La investigación busca identificar de qué manera este incremento incide en la dinámica administrativa y operativa de los establecimientos, así como conocer las principales medidas adoptadas por los propietarios o administradores para afrontar los cambios generados por dicho incremento. En ese sentido, el estudio se desarrollará bajo un enfoque descriptivo-analítico, orientado a la recolección y análisis de la información proporcionadas por los encargados los establecimientos seleccionados como objeto de estudio, a partir de esta información se pretenderá examinar las estrategias implementadas para mantener la estabilidad del establecimiento, como ajuste de precios de venta modificación en la estructura del personal o cambios en las estrategias operativas, con el fin de comprender cómo estas decisiones influyen en el funcionamiento y sostenibilidad del sector.

Palabras clave: *Salario, mínimo, empleo, contratación, costos, operación, formalidad, gastronómico, nómina, sostenibilidad, impacto, desarrollo.*

Abstract

This study aims to analyze the impact of the minimum wage increase on the operating costs and business management of establishments in the food service sector, specifically restaurants and bars located in the Caobos neighborhood of Cúcuta.

The research seeks to identify how this increase affects the administrative and operational dynamics of these establishments, as well as to understand the main measures adopted by owners or managers to address the changes generated by said increase. In this sense, the study will be developed using a descriptive-analytical approach, focused on collecting and analyzing information provided by those in charge of the establishments selected as the object of study. Based on this information, the strategies implemented to maintain the stability of the establishment will be examined, such as adjustments to sales prices, modifications to the staffing structure, or changes in operational strategies, in order to understand how these decisions influence the functioning and sustainability of the sector.

Keywords: *Minimum, wage, accounting, operating costs, food service sector, sustainability, impact and development.*

Introducción

La industria de restaurantes y bares constituye un motor clave del desarrollo comercial en Cúcuta, con una notable capacidad de generación de puestos de trabajo. Entre los múltiples factores que afectan la estructura de financiera de una empresa es el incremento de los gastos laborales, principalmente en sectores intensivos en mano de obra como el sector gastronómico y bares. En Colombia los aumentos anuales del salario mínimo legal vigente SMLV generan impactos directos en los costos operativos de las empresas, esto origina que los empresarios diseñen estrategias administrativas, financieras y operativas para la sostenibilidad.

Esta investigación se hará con un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, lo que permite analizar las proyecciones en costos de venta generadas por el aumento del salario mínimo en 2026, identificar estrategias implementadas y la percepción de los empresarios. La investigación se desarrolló sobre información suministrada por establecimientos del sector de Caobos en Cúcuta (entre calles 11 a 18 y av. 0 a Libertadores.), con la finalidad de comprender cómo se adaptan y que decisiones empresariales influyen en la estabilidad económica y operativa de los restaurantes y bares de Caobos. Por tanto, no se abordará en profundidad otras variables como la inflación, tasas de interés y otros factores macroeconómicos.

CAPÍTULO I. Generalidades

1 Generalidades

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo general

Analizar el impacto del incremento del salario mínimo en los costos operativos y en la gestión empresarial de los restaurantes y bares del sector Caobos de la ciudad de Cúcuta durante el año 2026.

1.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar el sistema laboral y las condiciones de contratación en los restaurantes y bares del sector de Caobos.
- Determinar la repercusión debido al incremento del salario mínimo en los costos operativos.
- Identificar las estrategias empresariales implementadas por los establecimientos frente al incremento del salario mínimo y su percepción sobre la competitividad.

1.2 Justificación e impacto

En el sector de Caobos de Cúcuta, se concentra una significativa oferta de restaurantes y bares clave para el sector turístico de la zona, por lo que el propósito es analizar el impacto del crecimiento del salario mínimo en los restaurantes y bares en el año 2026. A partir de7 ello se busca identificar cómo los propietarios y administradores enfrentan dicho incremento, así como la toma de decisiones empresariales que han adoptado para enfrentar el cambio en sus costos operativos.

Para el año 2026 el incremento presentó un crecimiento atípico, en comparación a otros años. Aun cuando durante la última década los incrementos anuales se habían situado entre el 3% y el 16%, para este año el incremento alcanzó el 23.7%. Esta variación puede generar un impacto considerable en los costos laborales de los establecimientos donde la mano de obra representa la mayor fracción de su funcionamiento.

A continuación, se expresa el incremento del salario mínimo en Colombia durante los últimos 10 años en la Tabla 1.

Tabla 1

Variación del salario mínimo en los últimos 10 años

Año	Porcentaje	Valor
2016	7.0%	\$689,455
2017	7.0%	\$737,717
2018	5.90%	\$781,242
2019	6.0%	\$828,116
2020	6.0%	\$877,803
2021	3.5%	\$908,526

2022	10.7%	\$1,000,000
2023	16.0%	\$1,160,000
2024	12.7%	\$1,300,000
2025	7.54%	\$1,423,500
2026	23.7%	\$1,750,905

Nota. Banco de la República. Estadísticas económicas: Mercado laboral (2026).

Este incremento conduce a los establecimientos a ajustar los presupuestos previamente elaborados, a reestructurar el personal, así como la adopción de medidas estratégicas que aseguren la sostenibilidad financiera y la competitividad en el mercado.

El impacto que se busca lograr con esta investigación es comprender como el incremento del salario mínimo modifica la gestión empresarial y finanzas de la industria gastronómica en Cúcuta sectorizada en Caobos. Logrado a través del análisis en la percepción de los propietarios y administradores se identificarán las principales decisiones condicionadas para enfrentar dicho aumento y mantener la estabilidad. Esto servirá no solo para el entorno académico sino para contribuir a que otros negocios busquen implementar estrategias similares que fortalezcan sus empresas.

1.3 Marco Referencial

1.3.1 Antecedentes

El incremento del salario mínimo es un tema recurrente en los análisis económicos debido a su relación directa con el poder adquisitivo de los trabajadores, la inflación y los costos operativos de las empresas. En Colombia el Salario Mínimo Legal Vigente es fijado anualmente entre el Gobierno, empleadores y trabajadores.

En los últimos años el incremento del salario ha sido objeto de debate entre economistas, empresarios y autoridades, donde se analizan y proyectan los efectos sobre la inflación, el empleo y la sostenibilidad financiera de las empresas. Diversos análisis económicos han destacado que el aumento del salario mínimo puede generar un incremento significativo en los costos laborales. El incremento del salario mínimo decretado para el presente año podría incrementar los costos operativos en un 25%, lo que afectaría directamente la rentabilidad y la capacidad de mantener empleos formales, en especial a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), según información publicada por el diario económico La República (Ospina, 2026).

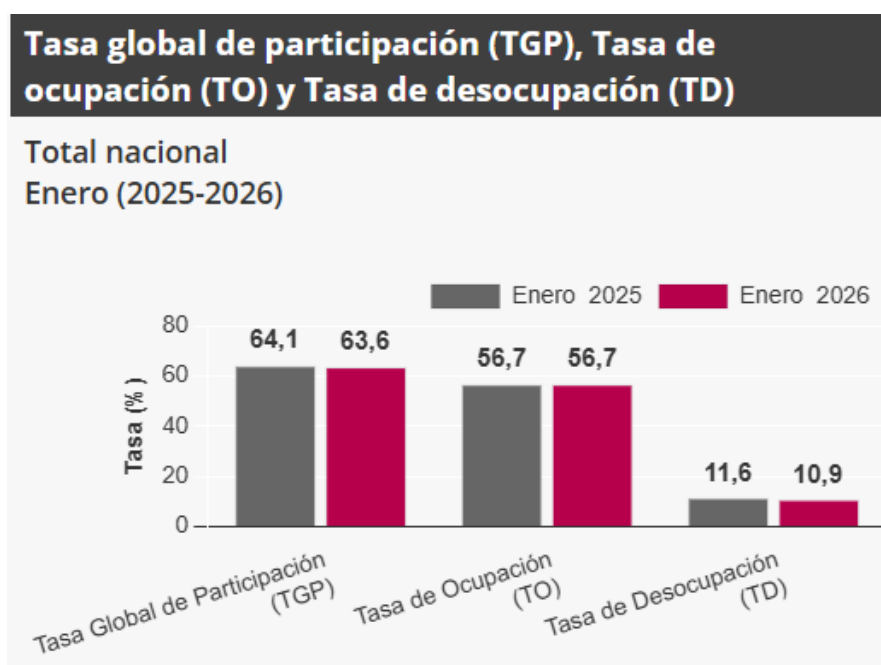
Diversos gremios empresariales han manifestado su preocupación frente a los posibles efectos del aumento salarial en la estructura de costos de las empresas. Un análisis publicado por el periódico Infobae, advierte que el aumento atípico del salario mínimo para el 2026 podría ocasionar un aumento en los costos fijos de las empresas. Esta situación se explica debido a que cerca del 80% de los trabajadores que se encuentran en condiciones de formalidad devengan exactamente el salario, lo que significa que cualquier variación en este valor repercute directamente en el total de la nómina empresarial (Sánchez, 2025).

Se evidenció que uno de los sectores más sensibles al cambio ha sido el sector gastronómico, no solo por el impacto del salario mínimo, sino por el impacto del Índice de Precios al Consumidor (IPC), ya que, según los análisis, los restaurantes aumentaron entre un 15% y un 20% su precio de venta (Ospina, 2026).

Según el DANE para enero de 2026 la tasa de desocupación fue de 10.9%, sin embargo, para el año 2025 fue de 11,6%. La tasa de ocupación fue de 56.7%, similar a la registrada en el mismo mes del año anterior (DANE, 2026).

Figura 1

Tasa de desocupación y ocupación en Colombia para enero de 2026



Nota. Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2026
(<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>)

Existen dos sectores en los cuales al impacto ya se ha visto reflejado debido a que son intensivos en la mano de obra y están expuestos al aumento del salario mínimo y a otros cambios. Se menciona el comercio y la reparación de vehículos, con una pérdida de 149.000 empleos en enero del 2026 en dicho sector. En el sector de

alojamiento y servicios de comida, la pérdida de empleos fue de 109.000 durante el mismo periodo (Alguero, 2026).

En un estudio realizado por la Dirección de estudios económicos y sociales, se describen dos impactos que afrontan los bares:

- El primero es el incremento tributario de acuerdo con el Decreto 1474 de 2025 establece las medidas tributarias para el año gravable 2026, esta impacta directamente a las bebidas alcohólicas a través del impuesto sobre las ventas (IVA), donde se establece la nueva tarifa del 19% de IVA para los bienes sujetos al impuesto al consumo de licores, vinos, aperitivos y similares, el incremento fue excesivo ya que anteriormente contaba con el 5%. El impuesto al consumo basado en el Artículo 15 del decreto actualiza las tarifas del impuesto al consumo de licores, vinos entre otros. El componente específico se fija en setecientos cincuenta pesos por cada alcoholímetro en unidad de 750 centímetros cúbicos, y en componente Ad Valorem establece una tarifa del 30% sobre el precio de venta al público.
- El segundo es el incremento salarial ya que no solo es el aumento del salario mínimo sino los recargos que van desde las 7:00 p.m. a 6:00 a.m. y su aumento fue de un 35% por hora.

Figura 2

Impacto tributario y laboral en bares y establecimientos nocturnos durante 2026



Nota. Asociación de Bares de Colombia – ASOBARES, 2026

(<https://asobares.org/impacto-economico-2026/>)

1.3.2 Marco teórico

El marco teórico de la presente investigación está dirigido a comprender los conceptos sobre el salario mínimo, los costos operativos y la gestión operacional en los restaurantes y bares de Cúcuta, específicamente del Sector Caobos; abordando también diferentes perspectivas académicas que permitan comprender como el salario mínimo afecta en la estructura del costo en los establecimientos y en la toma de decisiones de los empresarios de este sector económico.

En el marco de la legislación colombiana, los restaurantes y bares se definen como establecimientos destinados a la prestación de servicios relacionados con la preparación, expendio y consumo de alimentos y bebidas. Mientras los restaurantes se orientan principalmente al suministro de comidas, los bares se especializan en la oferta de bebidas, generalmente en contextos de interacción social. Ambos forman parte del sector servicios y deben cumplir con requisitos legales para su funcionamiento (Ley 300 de 1996).

Dentro de las organizaciones, el salario representa uno de los costos más relevantes porque influye directamente en la operación y sostenibilidad, de acuerdo con lo expuesto en el Banco de la República(2026), el salario mínimo corresponde al valor más bajo que la ley autoriza pagar a un trabajador por cumplimiento de una jornada laboral, con este límite inferior establecido por el estado, busca garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas de subsistencia como son alimentación, salud, vivienda y educación, tanto del trabajador como su núcleo familiar; Este no es fijo ni arbitrario, sino que se establece teniendo en cuenta diferentes variables como el costo

de vida, condiciones del mercado laboral, permitiendo un ajuste basado en la realidad económica del país. En este contexto, el salario mínimo influye de manera directa en el funcionamiento de las empresas, y con mayor razón en aquellas en las cuales su actividad económica depende en mayor medida de la mano de obra como ocurre en el sector gastronómico.

La determinación del salario mínimo en Colombia se realiza a través de un proceso de concertación entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, con el fin de establecer un valor que responda a las condiciones económicas y sociales del país. Este proceso busca garantizar un equilibrio entre los intereses de los diferentes actores del sistema laboral (Ley 278 de 1996).

El Gobierno Nacional tiene la facultad de fijar el salario mínimo en ausencia de consenso entre los actores involucrados como las centrales obreras, los gremios económicos (empresarios) y el gobierno, en cumplimiento de su responsabilidad de garantizar condiciones laborales dignas y justas; esta intervención se fundamenta en la Constitución Política de Colombia la cual establece en su Artículo 25 que consagra el trabajo como un derecho fundamental bajo la protección del estado, y el Artículo 53, que define la remuneración mínima, vital y móvil como un principio esencial de la relación laboral. En esta perspectiva, la fijación del salario mínimo trasciende criterios económicos para convertirse en mandato social orientado a salvaguardar el bienestar del trabajador y el equilibrio socioeconómico.

La determinación del Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) en Colombia estos se expiden mediante decretos dados por el Gobierno Nacional, estos se realizan bajo el

Decreto 2292 de 2023, esta fijación constituye un instrumento fundamental de la política salarial del país, que se orienta a garantizar un ingreso mínimo para los trabajadores. En ese sentido, la determinación del salario mínimo no solo responde a criterios técnicos, sino que también implica un proceso de concertación entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Este proceso integra varias variables como Índice de Precios al Consumidor (IPC), inflación y la productividad laboral, buscando equilibrio entre el fortalecimiento del poder adquisitivo y la sostenibilidad empresarial.

Los decretos laborales son instrumentos normativos expedidos por el Gobierno Nacional, mediante los cuales se reglamentan y desarrollan las disposiciones legales en materia de trabajo, facilitando su aplicación en las relaciones laborales. De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo (1950) estos mecanismos garantizan el cumplimiento de los derechos y deberes tanto de empleados, como empleadores. Asimismo, en el caso del salario mínimo, estos instrumentos adquieren especial relevancia, ya que no solo actúan como un mecanismo de regulación de derechos y deberes sino como un factor de estabilidad que regulan y contribuyen al equilibrio en las relaciones laborales.

Dentro del ordenamiento laboral colombiano, la nómina es el mecanismo a través del cual el empleador cumple con su obligación de remunerar al trabajador por los servicios prestados. Este instrumento no se limita a reflejar únicamente el salario base, sino que integra la totalidad de los elementos que componen el salario, así como los derechos derivados del vínculo laboral. El Código sustantivo del trabajo (1950) establece que el proceso de nómina debe incluir, además del salario ordinario, el

reconocimiento de prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás obligaciones legales que correspondan al empleador. Asimismo, su adecuada gestión resulta clave para las empresas, ya que incide directamente en la estructura de costos laborales, Por tanto, la nómina se convierte en un mecanismo para asegurar la transparencia y el cumplimiento efectivo de las normativas laborales vigentes.

Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, los elementos de la nómina constituyen un sistema estructurado de compensación que integra tanto los ingresos percibidos por el trabajador como las deducciones y aportes asociados a la relación laboral. Según lo planteado por Gary Dessler, este sistema permite organizar con claridad los componentes salariales diferenciando entre devengos, deducciones y contribuciones; En este sentido, los devengos representan la retribución directa por el trabajo realizado, mientras que las deducciones y contribuciones reflejan las obligaciones legales y organizacionales que garantizan la sostenibilidad del sistema laboral. Asimismo, la adecuada gestión de estos elementos resulta fundamental para las empresas, ya que influye directamente en la planificación de los costos laborales, especialmente ante escenarios de incrementos en el salario mínimo.

El pago del salario debe realizarse conforme a los lineamientos establecidos por la legislación laboral, garantizando que se efectúe en dinero, de manera directa al trabajador y bajo las condiciones previamente acordadas en la relación laboral, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo (1950), este proceso debe cumplir criterio de periodicidad, integridad y transparencia, asegurando claridad en los valores devengados, las deducciones aplicadas y el monto neto recibido. En ese sentido, el

adecuado cumplimiento de estas disposiciones no solo garantiza la protección del trabajador, también fortalece la confianza en la relación laboral.

El costo puede definirse como la expresión monetaria de los recursos que una organización utiliza o sacrifica con el propósito de alcanzar un objetivo específico dentro de su actividad económica. Este concepto no se limita únicamente a los insumos tangibles, como la materia prima o la mano de obra, sino que también incluye otros elementos necesarios para el desarrollo del proceso productivo o la prestación de servicios. En este sentido, el costo implica un uso intencional de recursos orientado a la obtención de beneficios futuros y a la consecución de metas organizacionales, constituyéndose en una herramienta clave para la toma de decisiones empresariales (Charles T. Horngren).

En el marco de la legislación laboral colombiana, el recargo nocturno se entiende como un incremento en la remuneración que recibe el trabajador por prestar sus servicios durante la jornada nocturna, la cual está comprendida entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Este recargo constituye un reconocimiento económico adicional debido a las condiciones especiales en las que se desarrolla el trabajo en horas de la noche, implicando un mayor esfuerzo o afectación en las condiciones normales de descanso del trabajador. En este sentido, el recargo nocturno corresponde a un porcentaje adicional sobre el valor del salario ordinario, garantizando así una compensación justa conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente (Código Sustantivo del Trabajo).

Los costos operativos conforman los recursos económicos asumidos por una empresa para desarrollar su actividad productiva, siendo ellos fundamentales y determinantes para obtener rentabilidad y sobre todo dar sostenimiento al establecimiento, entre los costos se incluyen elementos como la mano de obra, insumos y los gastos necesarios que tengan relación directa o indirecta para una excelente presentación del servicio; además estos autores resaltan que para una eficiente gestión de los recursos posibilita a las empresas una mejor toma de decisiones estratégicas ya que estas serán orientadas a mejorar la eficiencia y su competencia en el mercado (Díaz & Mojica, 2022).

La relación entre el salario mínimo y los costos operativos es especialmente relevante en el contexto colombiano. De acuerdo con el estudio de Sánchez, Duque y Ruiz (2019), las variaciones en los diferentes componentes costos, tanto los de carácter salarial como los no salariales, afectan directamente la estructura financiera de las organizaciones y su potencial para generar nuevas plazas de trabajo. En ese sentido, cuando se produce un aumento del salario mínimo se genera una presión financiera inmediata sobre los empleadores, lo que incide en las decisiones relacionadas con la contratación

Según Niño (2019) el análisis de costos ayuda a establecer el valor real del bien o servicio y a su vez es la base para fijar precios, en virtud de ello ante este incremento, las empresas suelen repercutir parte de esos aumentos al consumidor final para mantener rentabilidad y continuidad de sus operaciones.

Los costos laborales constituyen una parte fundamental dentro de los costos operativos, principalmente empresas donde depende en gran medida de mano de obra humana, estas no están limitadas, exclusivamente al salario recibido por parte del empleado, sino que también abarca prestaciones sociales, aportes a seguridad social, recargos entre otros, por consiguiente, el incremento del salario no impacta directamente sueldo base, sino todos aquellos que componen la remuneración del empleado, generando que se eleve los costos para las empresas.

La nómina representa uno de los componentes fundamentales dentro de la gestión financiera de un restaurante o bar, y en ellas se agrupan todas las obligaciones relacionadas con los trabajadores; en esa misma línea la nómina incluye más que solo el salario, también incluye prestaciones, seguridad social, según Ray H. Garrison, los costos laborales forman parte esencial de la parte operativa y tener una buena gestión de ellos facilita planificar mejor el manejo de sus recursos.

En lo que respecta la carga tributaria, las empresas deben cumplir diferentes compromisos fiscales, Según Gregory Mankiw (2014), los impuestos afectan directamente los resultados económicos de las empresas, por lo que deben tenerse en cuenta al momento de revisar sus costos ya que una mala gestión pudiera afectar la sostenibilidad, para el caso puntual de los restaurantes, los tributos que deben asumir son el Impuesto Nacional al Consumo, Impuesto de Industria y Comercio (ICA) y en algunos caso, Retención en la Fuente a título de Renta, lo que sumado a los costos laborales y de producción, inciden en la relación de precios, contratación y operabilidad del restaurante.

Para el registro contable de estos costos, se aplican las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), las cuales constituyen un conjunto de estándares contables que regulan la elaboración y presentación de los estados financieros, con el objetivo de garantizar la transparencia, comparabilidad y confiabilidad de la información financiera a nivel internacional (International Accounting Standards Board).

Las MiPymes representan un papel importante en la economía destacándose por la generación de empleo y el desarrollo productivo, según Martínez y Alvarado (2013), estas organizaciones contribuyen en gran parte del tejido empresarial convirtiéndose en un grupo estratégico dentro de la economía local, fortaleciendo el mercado interno. Respecto a sus características se distinguen por tener estructuras organizadas de forma simple y una gestión administrativa más flexible adaptándose más fluidamente a los cambios del entorno.

Del mismo modo estas variaciones pueden mostrar cierta vulnerabilidad frente a estas variaciones, sobre todo en lo que representa los costos operativos. De acuerdo con Martínez y Alvarado (2013), Su vulnerabilidad ante el aumento de los costos pone en riesgo su estabilidad y competitividad en el mercado, esto suele ser muy relevante en el sector gastronómico, ya que su dependencia es principalmente la mano de obra.

La gestión empresarial y la toma de decisiones también es parte fundamental dentro del sector gastronómico, ya que permite organizar mejor las acciones a tomar y escoger la más pertinente según la situación que ocurra permitiendo así alcanzar sus objetivos y adaptándose a los cambios del entorno; de acuerdo con el artículo publicado en *Polo del Conocimiento*, las empresas se enfrentan constantemente a

cambios y requieren respuestas oportunas frente a ellas, y en algunos caso deben adoptar medidas que van en relación con un manejo de recursos eficiente, bajo esta perspectiva el sector gastronómico el cual se caracteriza por su alta dependencia en mano de obra, se ven llevados a tratar de minimizar el impacto que se pueda generar frente a incrementos variables como el salario mínimo.

Impuestos en restaurantes: Los restaurantes, como unidades económicas dedicadas a la prestación de servicios de alimentos y bebidas, están sujetos al cumplimiento de diversas obligaciones tributarias establecidas en la normativa fiscal colombiana. Entre estas se incluyen impuestos como el IVA o el impuesto nacional al consumo, así como el impuesto sobre la renta y gravámenes territoriales como el impuesto de industria y comercio. Estas obligaciones reflejan el deber de contribuir al financiamiento del Estado en función de la actividad económica desarrollada (Estatuto Tributario).

El enfoque cuantitativo se caracteriza por la utilización de métodos basados en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de comprobar hipótesis y establecer relaciones entre variables. Este tipo de investigación busca generar resultados objetivos y generalizables (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El enfoque cualitativo se orienta a la comprensión de los fenómenos sociales a partir del análisis de significados, experiencias y contextos, utilizando técnicas que permiten una interpretación profunda de la realidad estudiada (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El enfoque de investigación mixta se caracteriza por la integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio, con el propósito de lograr una comprensión más amplia y profunda del fenómeno investigado. En este sentido, este tipo de investigación no se limita a la recolección de datos numéricos ni exclusivamente a la interpretación de significados, sino que combina ambas perspectivas para complementar, contrastar y enriquecer los resultados obtenidos. De esta manera, la investigación mixta permite articular la medición objetiva con el análisis contextual, favoreciendo una interpretación más completa de la realidad social y fortaleciendo la validez de los hallazgos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

1.4 Diseño metodológico

1.4.1 Método o tipo de investigación

El presente estudio se desarrolla desde un enfoque mixto, donde con el enfoque cuantitativo orientamos la medición, mediante la aplicación de una encuesta, con el fin de obtener datos numéricos generalizables sobre la realidad que vive el sector referente a la magnitud del impacto del incremento salarial en los costos operativos, la participación porcentual de los costos laborales y las diferentes estrategias implementadas por los empresarios. Por su parte, el enfoque cualitativo buscó comprender la percepción de las dinámicas empresariales que fueron generadas en el sector gastronómico y de bares a partir del aumento del salario mínimo, en ese sentido se permite analizar la realidad de la situación desde la experiencia de los actores involucrados dando lugar a una comprensión más profunda del fenómeno estudiado.

Asimismo, el estudio se contextualiza dentro del tipo descriptivo analítico ya que inicialmente se identifican sus principales características, y posteriormente se analizan las respuestas y estrategias adoptadas por los establecimientos para enfrentar dichos cambios.

1.4.2 Población

El trabajo se realizó en los restaurantes y bares ubicados en el sector de Caobos en la ciudad de Cúcuta que comprende el cuadrante de la Av 0 y Av 3E desde la calle 10 hasta calle 16 aproximadamente, tal como se puede evidenciar en el siguiente mapa (ver figura 3).

El número total se determinó a partir de dos fuentes institucionales.

- Según el dato suministrado por la Camara de Comercio de Cúcuta (ver anexo 1) en el sector de Caobos existen 42 restaurantes, sin embargo, esta fuente no incluyó los bares, los cuales hacen parte del objetivo de estudio.
- La Asociación Empresarial de Caobos Zona rosa (AsoCaobos), cuyo presidente Cesar Angarita nos compartió un listado donde se encuentran 60 comercios inscritos entre bares y restaurantes en dicha asociación (ver anexo 2). A pesar de ello, al realizar el recorrido por la zona, se identificó que dicho listado contenía establecimientos que no se encontraban operando.

Ante la discrepancia y desactualización de las fuentes primarias, tomamos como referencia el recorrido realizado por la zona los días 17, 20 y 21 de abril identificando establecimientos que se encontraban activos. Como resultado se

1.4.3 Técnicas e instrumentos de medición y análisis

La recopilación de información se realizó por medio de una encuesta estructurada, compuesta por 10 preguntas. El instrumento fue creado en Google Forms, lo que permitió automatizar la organización de datos y generar gráficos descriptivos de los resultados. La encuesta se aplicó de forma presencial en los establecimientos del sector de Caobos y, complementariamente, se envió por WhatsApp para ampliar la cobertura.

- Encuesta realizada a los establecimientos del sector de Caobos zona rosa.

1. ¿Los trabajadores de su organización están contratados formalmente?

Sí

No

Algunos

2. Si su respuesta es algunos ¿Qué porcentaje representa sus empleados formales?

0% - 25%

26% - 50%

51% - 75%

76% - 100%

3. ¿Cuál es el tipo de contratación más usado al momento de vincular empleados?

Contrato a término fijo

Contrato a término indefinido

Contrato por prestación de servicios

Contrato parcial

Trabajo por turnos

4. ¿Cuál era su expectativa frente al porcentaje de aumento del salario mínimo?

5% - 8%

9% - 11%

12% - 15%

Otros:

5. ¿Cree que debido al incremento del salario mínimo, ha afectado en la competitividad de su negocio?

Considerable Mente

Parcialmente

Poco

Nada

6. ¿Cuál ha sido el nivel de incidencia del incremento del salario mínimo en la estructura de costos operativos en su restaurante durante lo corrido del año?

Muy alto

Alto

Moderado

Bajo

7. ¿Qué porcentaje de participación tienen los gastos laborales dentro de su estructura de costos?

Menos del 20%

Entre el 20% y 30%

Entre el 30% y 40%

Más del 40%

Otros:

8. ¿Cuáles han sido las estrategias usadas, para mitigar el efecto del salario mínimo en los costos operativos?

Reducción de personal

Promociones de venta

Incremento de precios

Ajuste en su estructura de costos

Otros:

9. ¿Cómo proyecta el comportamiento de sus costos de venta durante el presente año?

Disminuirán

Se mantendrán iguales

Aumentarán

10. ¿Se encuentra inscrito en la Asociación empresarial de Caobos zona rosa?

Sí

No

Fases de la investigación

Fase 1: Revisión documental. Se consultaron fuentes teóricas relacionadas con costos, salario mínimo y normas aplicadas al sector gastronómico con el fin de fundamentar el marco conceptual de la investigación.

Fase 2: Se creó una encuesta estructurada destinada a los propietarios o administradores de restaurantes y bares, para identificar el impacto del incremento salarial en los costos y las estrategias implementadas para mitigar el impacto.

Fase 3: La implementación de la encuesta se realizó principalmente de manera presencial en los establecimientos del sector de Caobos, en especial las avenidas 1E, 2E, 3E y Av. Libertadores entre las calles 15 hasta la 17. Complementado con el envío del instrumento a través de la aplicación WhatsApp para ampliar la cobertura.

Fases 4: Los datos recolectados se organizaron de forma automática mediante Google Forms, herramienta que generó gráficos descriptivos de los resultados obtenidos.

Fase 5: Se efectuó el análisis descriptivo, donde se interpretaron los resultados a partir de los porcentajes y tendencias evidenciadas en los gráficos.

CAPÍTULO II

2 Sistema laboral y condiciones de contratación en los restaurantes y bares del sector Caobos de la ciudad de Cúcuta.

2.2 Condiciones de formalidad laboral

Figura 4

Modalidades de contratación más usadas en los restaurantes y bares del sector Caobos



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

Figura 5

Porcentaje de empleados contratados de manera formal



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

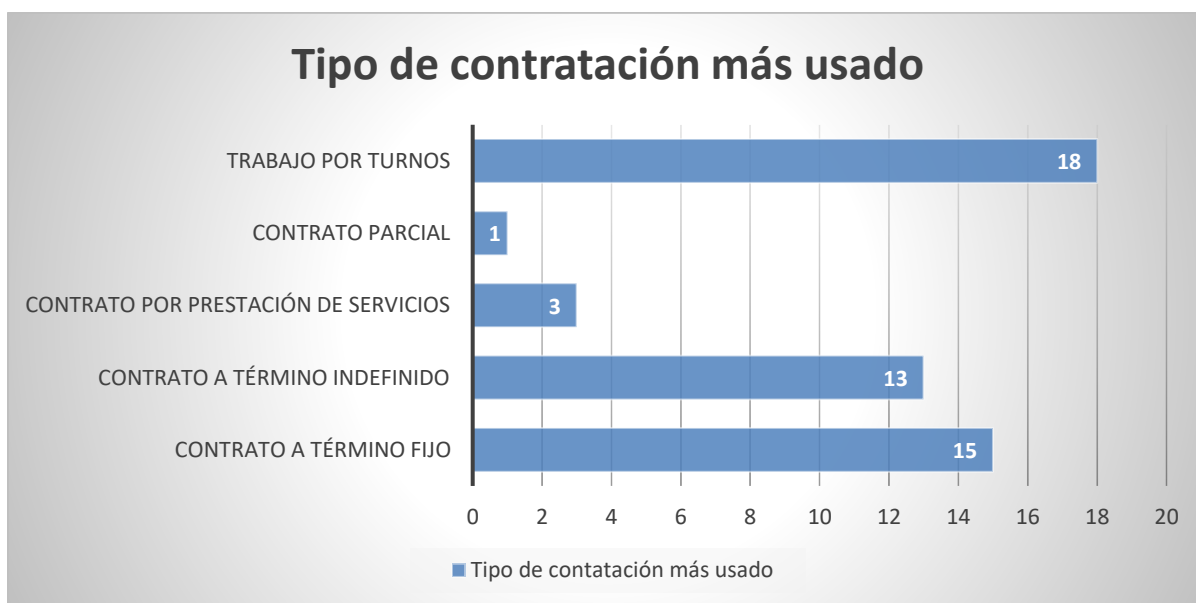
Teniendo en cuenta la información recopilada, con el fin de establecer los modelos de contratación utilizados por los restaurantes y bares del sector Caobos zona rosa se formuló una pregunta orientada a identificar el nivel de formalidad laboral en los establecimientos, entendiendo ésta como el cumplimiento de la normatividad colombiana, en lo relacionado con contrato, liquidación, afiliación a seguridad social y pago de prestaciones laborales; como resultado se evidenció que poco más de la mitad de los establecimientos encuestados el 51,2% emplean formalmente a sus trabajadores, eso implica que cuentan con un contrato que cumple con la norma establecida en el código sustantivo del trabajo, mientras el 34.1% utilizan un modelo mixto de contratación, en el cual combinan empleados formales e informales; por su parte menos del 15% afirman contar con esquemas de contratación no formal.

Estos resultados reflejan que, si es evidente una tendencia hacia la transición de la formalidad, aunque persisten prácticas informales en el sector, manifestando una estrategia de adaptabilidad económica. indicando que el empresario del sector procura equilibrar el cumplimiento de la normativa laboral, con la viabilidad financiera de su negocio, utilizando la flexibilidad laboral como un mecanismo para mitigar el impacto en sus costos operativos.

2.3 Modalidades de contratación

Figura 6

Formas de vinculación laboral más usadas por los establecimientos de Caobos.



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

En cuanto a las formas de vinculación laboral, el contrato a término fijo fue mencionado por el 36,6% de los establecimientos, demostrando su uso como una alternativa, brindando estabilidad, pero con flexibilidad para ajustar el vínculo según sus

necesidades, mientras que el contrato a término indefinido por el 31.7% refleja la presencia de una relación laboral más estable dentro del sector, aunque en menor proporción frente a modalidades más flexibles; se resalta además la modalidad de contratación por turnos es altamente usada en los establecimientos, opciones como la prestación de servicios, y la contratación parcial suponen una participación minoritaria dentro de la muestra analizada. Estos modelos de contratación (contrato a término fijo, contrato a término indefinido y trabajo por turnos) muestran una preferencia estratégica a modelos de contratación flexible, que actúan como mecanismos de adaptación frente al dinamismo en la demanda del servicio. Esta flexibilidad se convierte en un componente clave para la eficiencia en la gestión operativa y la sostenibilidad de los establecimientos del sector.

Por consiguiente, el sistema laboral de los establecimientos de alimentos y bebidas en el sector Caobos se define por una integración entre la formalidad y la flexibilidad contractual, estas adaptaciones no son fortuitas, sino que responde a una estrategia de adaptabilidad frente a las dinámicas del mercado, buscando salvaguardar la sostenibilidad económica de las unidades de negocio. Ante este panorama, la concurrencia de regímenes formales e informales muestran los obstáculos que enfrentan los empleadores para absorber la totalidad de los costos operaciones; esto requiere de especial relevancia frente el incremento del salario mínimo, factor que condiciona la decisión de gestión del talento humano y estimula a los empresarios a buscar métodos de contratación alternos para así equilibrar la carga impositiva con la rentabilidad operacional.

Ahora bien, la flexibilidad laboral operativa como estrategia de adaptación permite mitigar presiones financieras a corto o mediano plazo, también conlleva a riesgos significativos para los restaurantes y bares del sector, como lo serían posibles sanciones legales derivadas de la informalidad por parte del Ministerio del Trabajo, alta rotación del personal y menor productividad por la falta de estabilidad del personal, del mismo como limitaciones para acceder a beneficios tributarios como lo es el programa “Empleos por la vida”, lo que puede llegar afectar la estabilidad y sostenibilidad de los establecimientos.

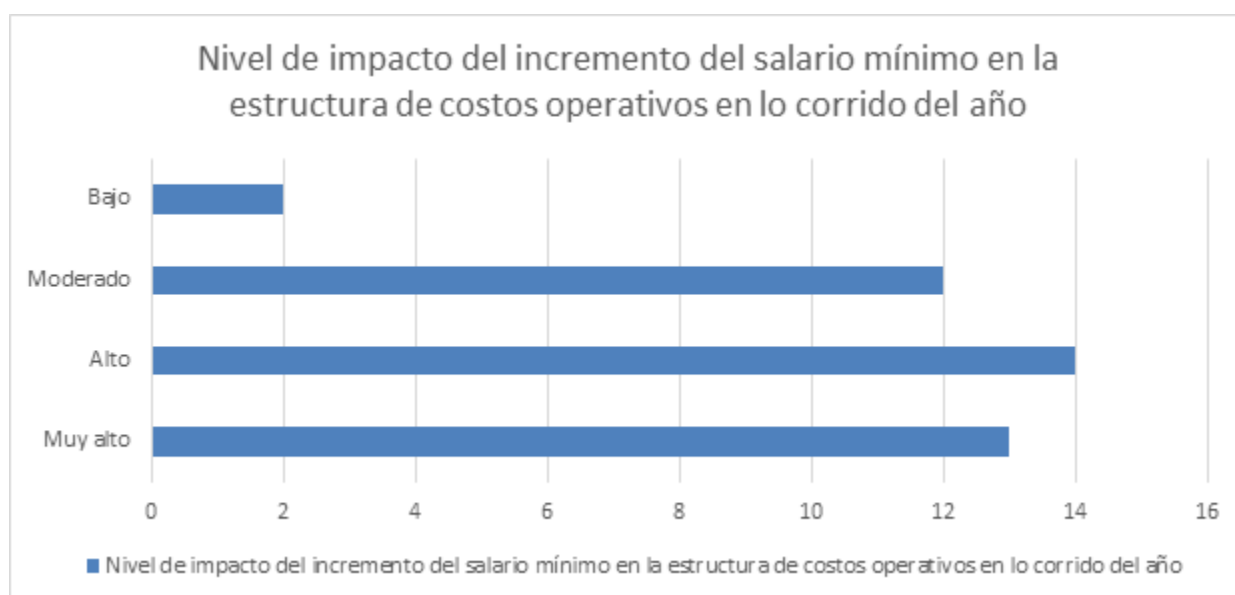
CAPÍTULO III

3 Repercusión del incremento del salario mínimo en los costos operativos de los restaurantes y bares del sector de Caobos.

3.1 Incidencias del incremento del salario mínimo en los costos operativos

Figura 7

Nivel de incidencia del incremento del salario mínimo en la estructura de costos.



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

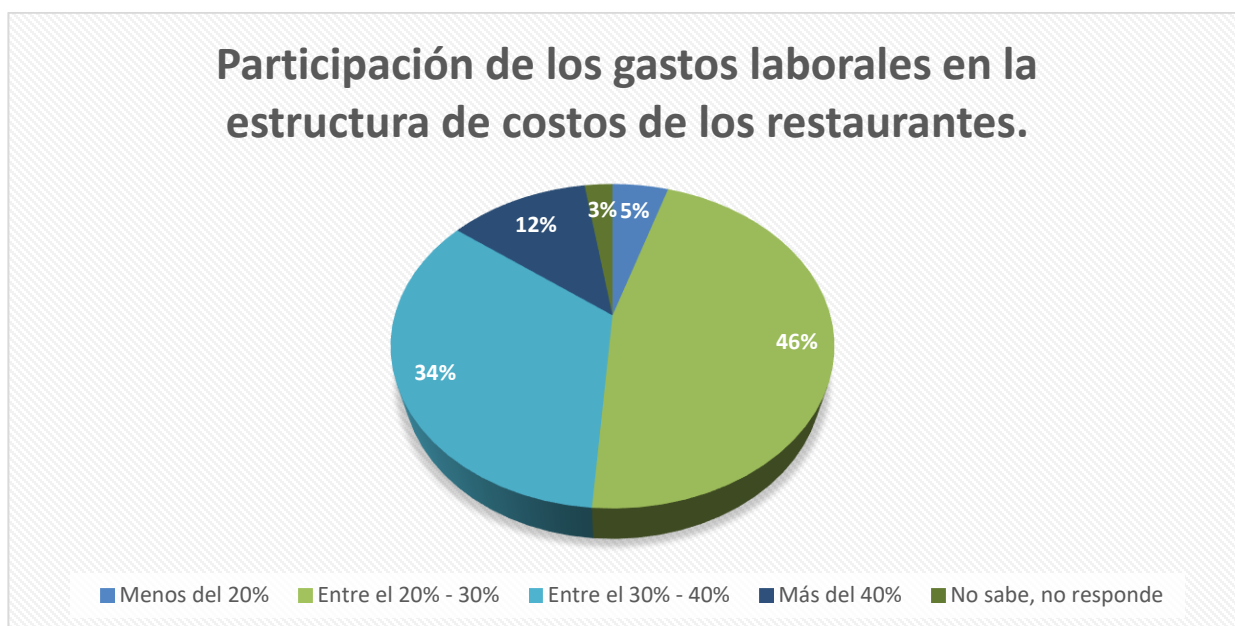
Con el propósito de evaluar la incidencia del ajuste salarial en la estructura operativa en los establecimientos del sector caobos se analizó el impacto percibido por los empresarios, ese abordaje permitió identificar la magnitud con la que influyo. Los resultados demostraron que en la mayoría de los establecimientos el impacto ha sido alto o muy alto lo que en conjunto representan el 65.8% de la muestra, vemos que el 29,3% la consideran moderada y menos del 5% la perciben como baja.

Estas respuestas nos permiten afirmar que el incremento del salario generó un estrés significativo en los costos operativos. El resultado prueba una rigidez estructural caracterizada por la alta proporción de costos fijos laboral limitando flexibilidad ante cambios normativos, la baja capacidad de ajustes en la automatización, y la escasa preparación financiera estratégica viéndose reflejado en que solo el 4.9% cuenta con mejores prácticas de gestión.

3.1.1 Participación de los costos laborales en la estructura de costos

Figura 8

Participación de los costos laborales en la estructura de costos operativos.



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

Al examinar la participación de los costos laborales dentro de la estructura de costos operativos, podemos resaltar que el 46.3% de los restaurantes y bares reportan

que el porcentaje de participación es entre el 20% y 30%. Por otra parte, el 34% coincide que el porcentaje de participación es entre el 30 y el 40%.

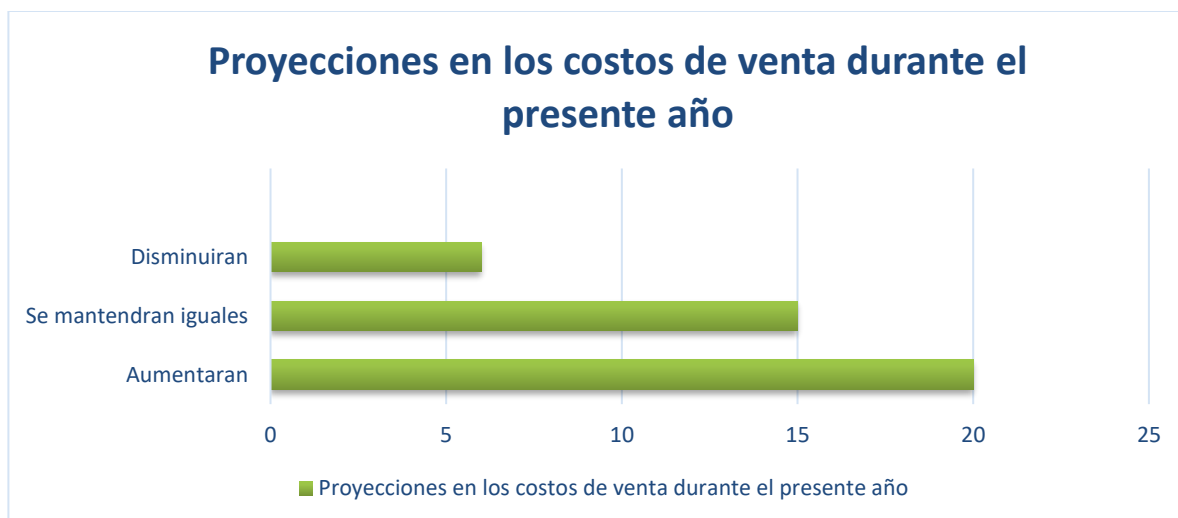
Por lo tanto, esto podría aumentar practicas informalidad. Esto es importante, especialmente en Cúcuta, una ciudad con una tasa alta de informalidad tanto actual como históricamente, de las más altas del país. Los aportes evidencian que los costos laborales constituyen un porcentaje considerable a alto de sus costos operativos en el sector gastronómico, debido a la alta demanda de trabajadores. El incremento atípico que hubo el presente año genera un efecto directo sobre la rentabilidad de los establecimientos que contratan de manera formal o usan un método mixto, aumentando la carga en los márgenes operativos y el sostenimiento financiero de la empresa. El impacto es menor en los establecimientos con poca participación de contratación formal.

3.1.1.1 *Proyección en la Conducta de los costos de venta durante el año*

En relación con las expectativas de los establecimientos frente al comportamiento real de sus costos de venta, los resultados evidencian una espera en el incremento de sus costos de venta ya el 48,8% estuvo de acuerdo con que dichos costos incrementaran.

Figura 9

Proyección del comportamiento de los costos de venta durante el año 2026



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

Este resultado refleja una materialización de una presión generalizada sobre los costos, siendo coherente en el contexto económico derivado del incremento del salario mínimo. Debido a que los costos de venta incluyen componentes directos con la operación, como lo es la mano de obra, insumos y otros costos asociados a la prestación del servicio. Dicha realidad evidencia que los empresarios o administradores anticipan dificultades para incorporar internamente estos aumentos sin sufrir alteraciones en la estructura de costos. Lo que inicialmente fue una expectativa (la mayoría esperaba un incremento entre el 9% y el 11%) se transformó en un hecho: el incremento real del 23,7% generó un crecimiento efectivo en los costos de venta para en casi la mitad de los establecimientos.

Asimismo, esta percepción no debe adjudicarse exclusivamente al factor salarial, ya que los resultados sugieren la presencia de un efecto acumulativo de costos, donde el aumento del salario mínimo suma a otras presiones inflacionarias, como el encarecimiento de los insumos, servicios públicos y arrendamientos.

Por otro lado, el hecho que casi el 37% de los establecimientos proyecte una estabilidad en sus costos de venta, se interpreta como la implementación de estrategias contención, como lo sería la optimización en procesos, renegociación con proveedores o absorción parcial en márgenes de ganancia. Esta aparente estabilidad a largo plazo pudiese representar un riesgo financiero en la medida en que mantener los costos constantes en un entorno inflacionario tiende a generar una reducción progresiva de la rentabilidad.

Adicionalmente, el reducido porcentaje de establecimientos que proyectaron una disminución de los costos (14,6%) estaría asociado a casos particulares donde cuentan con mayor eficiencia operativa o menor dependencia de costos laborales formales, como lo sería los bares, lo que permite mayor flexibilidad frente a alteraciones en el entorno económico

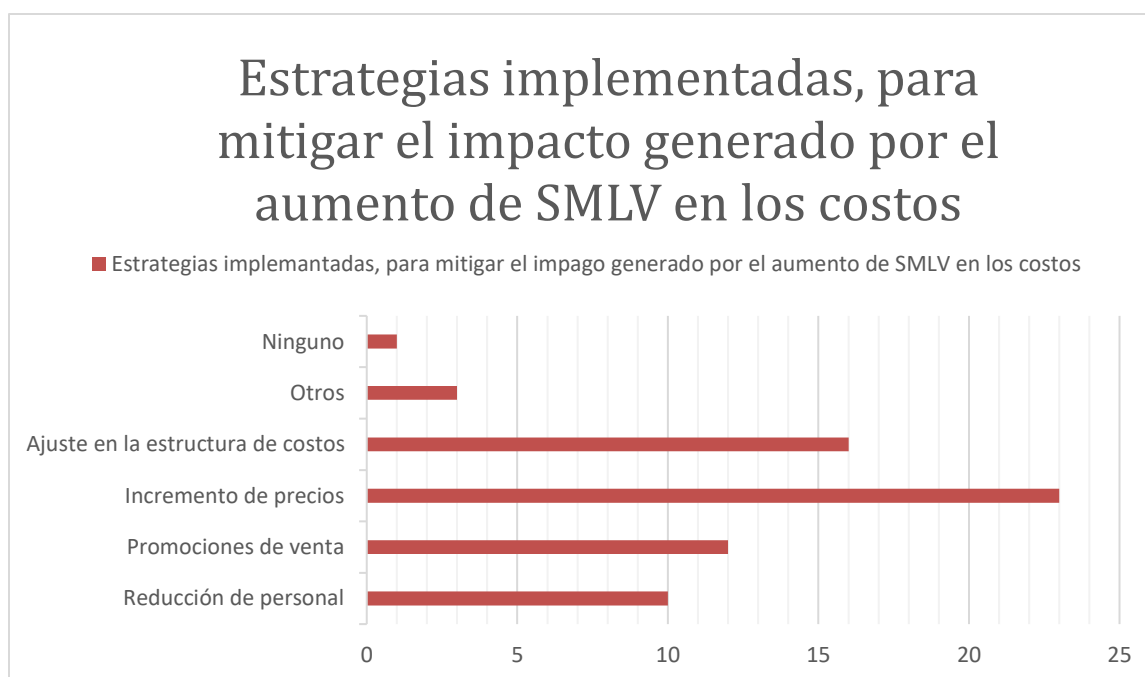
CAPÍTULO IV

4 Estrategias y decisiones administrativas implementadas para soportar el aumento del salario mínimo

4.1 Diversas estrategias empleadas por los restaurantes y bares

Figura 10

Estrategias adoptadas por los establecimientos para mitigar el efecto del incremento del salario mínimo en los costos



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

Los establecimientos han optado por distintas estrategias, la más notoria es que un 56,1% de los establecimientos incrementó los precios de venta. Esta decisión refleja un mecanismo de desplazamiento de los costos al consumidor final. Siendo consistente

con la dinámica de inflación del sector gastronómico, conformado por incrementos en insumos, servicios y arriendos.

Otra de las estrategias adoptadas, consistió en ajustar las estructuras internas de costos con un 39% de participación, en esta parte los establecimientos implementan estrategias de eficacia, tales como buscar proveedores que ofrezcan mejores precios, reducir gastos menores o gastos de caja, ahorrar el consumo de servicios públicos y entre métodos.

Por otra parte, el 29.3% coincide con la promoción en ventas, debido a que el sector busca mantener o incrementar la demanda, una de las estrategias usadas en el sector de Caobos es el “Parche Hamburguesero” o el “Burguer Fest”, estas se posicionan como mecanismos clave para atraer clientes y fortalecer el reconocimiento en el sector de Caobos y Cúcuta en general.

Se destaca que la reducción de personal no fue la primera opción para los establecimientos, debido a la alta demanda de personal y la poca automatización que implica que los establecimientos deben mantener su personal, o reducirlo lo menos posible, para que no afecte a la calidad del servicio.

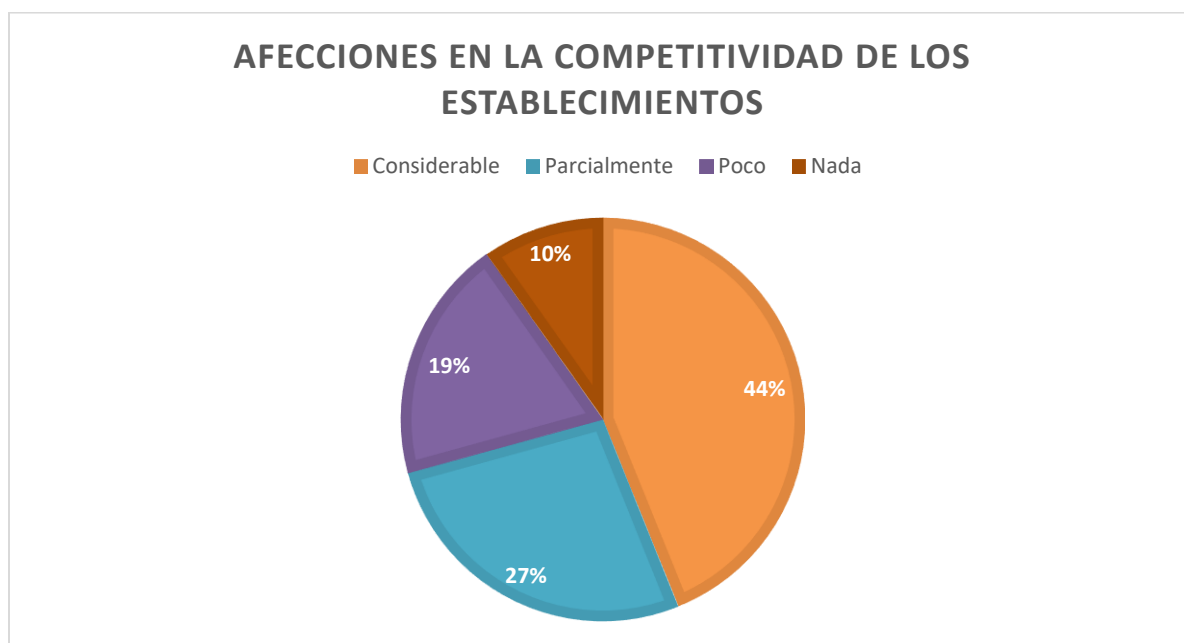
4.1.1 Interpretación integral de las estrategias

Dado que la pregunta permitía la selección de múltiples respuestas, los resultados permiten traslucir que el incremento del salario mínimo no genera una única reacción, sino que provoca diversos ajustes en la gestión empresarial. Sin embargo, la alta dependencia en el incremento de los precios como estrategia refleja limitaciones estructurales en la eficacia operativa del sector.

4.2 Percepción del impacto en la competitividad

Figura 11

Percepción del impacto del incremento del salario mínimo en la competitividad del negocio



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, se observa que el incremento del salario mínimo ha generado una percepción predominantemente desfavorable sobre la competitividad de los establecimientos, donde el 43.9% de los encuestados percibe que este impacto ha sido considerable, mientras que un 26.8% lo define como parcial; en contraste el 19.5% indicó que el efecto ha sido bajo, y solo el 9.8% manifestó ausencia total de afectaciones en su gestión.

Estos resultados, permiten inferir que una proporción significativa de los empresarios identifican una vulnerabilidad directa en su capacidad para competir dentro del mercado. Este comportamiento se puede asociar al aumento de los costos operativos de naturaleza laboral, los cuales limitan el margen de maniobra financiera necesario para realizar ajustes de precios sin afectar la demanda o la fidelización de la base de clientes actual.

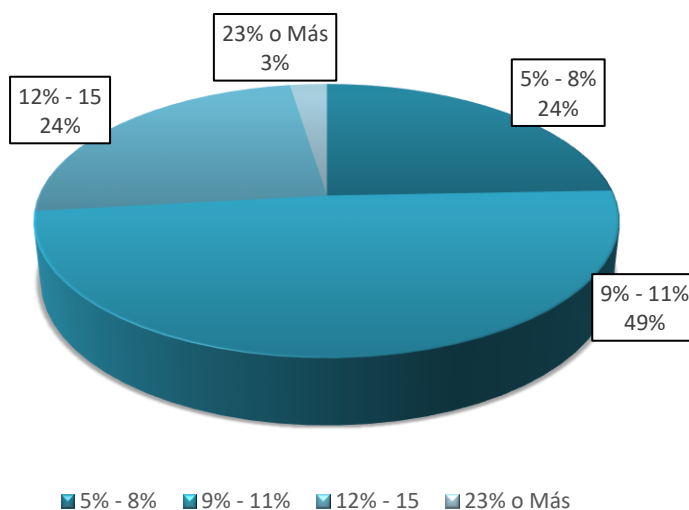
Del mismo modo, la perspectiva de la disminución de la competitividad también puede estar relacionada con la dificultad de ejecutar estrategias diferenciadoras en un contexto donde gran parte del esfuerzo se concentran en el control de costos, esto sugiere que el ajuste del salario mínimo no solo impacta la estructura de costos y la rentabilidad, sino que condiciona estrategia de las empresas, limitando la capacidad de respuesta frente a las dinámicas de los competidores.

4.2.1 Expectativas frente al incremento del salario mínimo

Figura 12

Expectativa de los empresarios frente al porcentaje de aumento del salario mínimo para el año 2026

Expectativas en el aumento del salario mínimo



Nota. Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a establecimientos del sector Caobos con base en Google Forms.

Respecto a la expectativa previa al ajuste del salario mínimo, los resultados evidencian que el 48.8% de los encuestados proyectaba un incremento situado entre el 9% y el 11%, mientras el 24.8% estimaba una variación entre el 5% y el 8%, mientras que un porcentaje idéntico del 24.8% preveía un aumento de entre el 12% y el 15%, y solo un 4.8% anticipó un incremento cercano a al valor real del 23.7%.

Estos resultados muestran una asimetría entre las proyecciones financieras de los empresarios y el incremento del salario mínimo establecido, con esto deja en manifiesto una falta de alineación entre las expectativas del sector y las decisiones

adoptadas, subrayando una desconexión existente entre la realidad operativa de los establecimientos y el marco normativo salarial. Esta brecha pudo generar desajuste en la planificación financiera de los establecimientos, limitando la toma de decisiones oportunas frente al incremento en los costos laborales; en consecuencia, se corrobora que la capacidad de anticipación estratégica es un factor fundamental para la gestión empresarial, sobre todo en entornos de cambio económicos significativos.

CAPÍTULO VI. Discusión

5 Discusión

Los hallazgos de la presente investigación permiten establecer que el incremento del salario mínimo no es solo una cifra, sino un factor que transforma profundamente la realidad operativa y la gestión diaria de los restaurantes y bares del sector de Caobos de la ciudad de Cúcuta, este impacto resulta consistente con los

planteamientos teóricos relacionados con la incidencia de los costos laborales en la estructura financiera de las empresas.

Desde esta perspectiva, de acuerdo con la teoría de los costos, cuando el factor humano es un componente esencial de la operación, cualquier alza salarial presiona directamente los márgenes de rentabilidad (Varian, 2023). Los resultados obtenidos a partir de la investigación evidencian que los costos laborales oscilan principalmente entre el 20% y el 40% dentro de la estructura de costos, lo cual explica la sensibilidad del sector frente al incremento del salario mínimo; lo que en teoría es un principio económico, en Caobos se traduce en una preocupación real y tangible, donde la mayoría de los propietarios percibe el incremento como una presión directa y un impacto alto en los costos operativos.

Asimismo, estos hallazgos coinciden con lo planteado por Krugman y Wells (2013), quienes señalan que, frente al incremento del salario mínimo, las empresas se ven en la obligación de tomar decisiones complejas como elevar precios, reducir personal, o la reorganización de procesos productivos. En el caso analizado, se evidenció que los establecimientos han recurrido principalmente al incremento de precios, ajuste en la estructura de costos y en algunos casos, a la reducción de personal con lo cual se confirma que lo descrito por los autores, no solo conceptos sino la aplicación práctica en el contexto local.

Por otro lado, la adopción de esquemas mixtos de contratación y la formalización parcial en el sector operan como una respuesta estructural ante las elevadas cargas que implica la formalización laboral. Este comportamiento coincide con los

planteamientos de la economía informal, donde las empresas, especialmente sectores intensivos en mano de obra, optan por la flexibilidad como una estrategia para salvaguardar la estabilidad financiera. Adicionalmente, la percepción de los empresarios sobre el incremento del salario mínimo revela un impacto crítico en su competitividad fenómeno que se explica desde la teoría de la competitividad empresarial; en este contexto cuando los costos suben sin que la productividad logre avanzar al mismo ritmo, los negocios pierden fuerza, dificultando mantener precios atractivos, y la capacidad de sostener su participación en el mercado.

Del mismo modo la brecha entre las proyecciones de los propietarios y el aumento real del salario mínimo pone en manifiesto posibles debilidades en los procesos de planificación financiera, lo que influye en la capacidad de adaptación de los establecimientos frente a cambios en el entorno económico. En conjunto, estos resultados muestran un rostro más real en los restaurantes y bares del sector Caobos de la ciudad de Cúcuta, dejando claro que, aunque el incremento busca brindar bienestar social a los trabajadores, también genera efectos colaterales inevitables en el sector que depende principalmente del factor humano, alterando profundamente sus costos operativos, la capacidad para generar empleo y su competitividad.

CAPÍTULO VII. Conclusiones

6 Conclusiones

El presente estudio tuvo como finalidad central analizar el impacto del incremento del 23,7% en el salario mínimo legal vigente sobre los costos operativos, además de la gestión empresarial de los restaurantes y bares del sector de Caobos en la ciudad de Cúcuta durante el presente año. A partir de un enfoque metodológico mixto, el cual se combinó con revisión documental, la aplicación de encuestas a 41 establecimientos y el análisis descriptivo-analítico de los datos obtenidos, donde se logró no solo cuantificar las percepciones y estrategias de los empresarios, sino que además comprender las dinámicas estructurales que subyacen en la operación de este importante sector en la economía local.

Además, se constató que en lo corrido del presente año el impacto ha sido de manera profunda en la operatividad de los restaurantes y bares del sector caobos en Cúcuta. Debido a su alta dependencia de la mano de obra, donde los costos laborales representan en gran parte entre el 20 y el 40% en la estructura operativa total. En este contexto, se puede afirmar que el incremento del salario mínimo no fue asimilado de manera neutral, es decir no fue absorbido sin generar efectos en la operación de los establecimientos; generó un estrés financiero significativo en el 65.8% de los establecimientos encuestados. Este ajuste no solo alteró la estructura financiera de los negocios, sino que forzó una reorganización en la toma de decisiones, evidenciando que está ligada directamente a la capacidad de absorber variaciones en los costos laborales sin comprometer la sostenibilidad y, de la incapacidad de las empresas para

automatizar procesos rápidamente, por lo que obliga al sector gastronómico asumir la carga prestacional completa, reduciendo sus márgenes de utilidad.

Referente al sistema laboral y condiciones de contratación, se concluye que el sector presenta una estructura caracterizada por un modelo híbrido, donde coinciden la formalidad (51,2% de los establecimientos) con esquemas mixtos (34,1%) e informales (14,6%). Dichas características no son fortuitas ni producto del desconocimiento normativo, sino que responde a una estrategia de adaptación a los altos costos que implica la formalización. Las modalidades de contratación más usadas son contrato a término fijo, indefinido y trabajo por turnos, por lo que evidencia una preferencia por la flexibilidad laboral como mecanismo para ajustar la capacidad operativa a la demanda propia del sector gastronómico. Aunque, dicha flexibilidad, logra mitigar presiones a corto plazo, podría provocar riesgos asociados a la estabilidad del empleo, la productividad del personal.

En relación a la implementación de estrategias los establecimientos han implementado diferentes estrategias las medidas más utilizadas se destacan incremento de precios, trasladando el impacto al consumidor final. Además de promociones con el propósito de aumentar la demanda y fortalecer el posicionamiento del sector. Sin embargo, esta decisión conlleva un riesgo en la competitividad, dado que el 43,9% de los empresarios perciben una pérdida considerable en su posición competitiva. Mencionadas las acciones reflejan el esfuerzo de los propietarios por mitigar el impacto económico y salvaguardar la viabilidad de sus negocios frente al nuevo incremento salarial.

En lo concerniente a la percepción empresarial sobre la competitividad, los hallazgos indican que la gran mayoría (70,7%) considera que el incremento del salario ha afectado su competitividad de forma considerable o parcial. Esta percepción se explica debido a que el incremento en los costos laborales, al no ir respaldado de un crecimiento semejante en la productividad o en la demanda, reduce la capacidad de los establecimientos para competir con los precios. Además, se evidenció una brecha significativa entre las expectativas previstas de los empresarios y administradores, quienes la mayoría esperaba un incremento entre el 9% al 15%, esta asimetría regeneró desajustes en la planificación financiera anual, obligando a los empresarios a reaccionar sobre la marcha, en lugar de ejecutar una estrategia previa.

Finalmente, es importante entender que la presente investigación se centró exclusivamente en el sector de Caobos en Cúcuta, una zona de alta concentración gastronómica pero no representa en la totalidad los restaurantes y bares de la ciudad de Cúcuta. Pudiera esta investigación replicarse para tener un análisis más profundo en toda la ciudad

CAPÍTULO VIII.

8. Recomendaciones

8.1 Recomendaciones para los propietarios y administradores de restaurantes y bares en el sector de Caobos

Partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se propone las siguientes recomendaciones orientado al sector gastronómico del sector de Caobos en la ciudad de Cúcuta, con el objetivo de fortalecer la estabilidad económica de los establecimientos, mejorar su capacidad de adaptación frente a aumentos salariales y contribuir a la productividad administrativa de los restaurantes y bares del sector de Caobos.

8.2.1 Modelos de contratación con perspectiva sostenible

Esta investigación reveló que el 34,1% de los establecimientos, implementan un modelo mixto de contratación (formal e informal). Claramente esta flexibilidad permite adaptarse a la demanda, se sugiere avanzar progresivamente hacia la formalización en la contratación, no solo por el acatamiento de la norma, sino para reducir el riesgo de sanciones. Al implementar mayor formalidad en la contratación se pueden acceder a beneficios tributarios asociados a la generación de empleos formales, como el programa “empleos para la vida” el cual está vigente hasta agosto del presente año.

8.1.2 Fortalecimiento en la gestión financiera y operativa

8.1.3.1 Implementación de presupuestos dinámicos

Debido a que el 4.9% de los establecimientos mostro una anticipación previa, además que las expectativas por los empresarios se basaron en la expectativa entre el 9% y el 11%, el aumento real fue del 23.7%, recomendamos recrear escenarios de mayor sensibilidad en los presupuestos anuales, donde consideren variaciones salariales inusuales (por ejemplo, 18%, 22% y 25%), lo que establecería una mejor capacidad de reacción ante las decisiones gubernamentales repentinas.

8.1.3.2 Optimización de costos no laborales

Además de los costos laborales, las empresas pueden enfocarse en la eficiencia de costos indirectos. Se sugiere la implementación de un software de inventarios para evitar al máximo los desperdicios de insumos. O renegociación periódica de proveedores para tener mejores condiciones en las compras. Ya que el incremento de precios es el método más usado, no se debe depender solo de esta ya que, podría afectar la demanda.

8.1.3 Participación en las asociaciones gremiales del sector

Un pequeño porcentaje manifestó estar inscrito en la Asociación empresarial de Caobos zona rosa, esto pudo ser por desconocimiento ya que muchos administradores no están al tanto de esto. Se recomienda fortalecer el tejido asociativo, ya que pertenecer a gremios como este permiten: a la negociación colectiva con proveedores, compartir buenas prácticas administrativas y financiera para que los nuevos empresarios de la zona se establezcan.

8.2 Para el entorno académico

8.2.1 Fomentar la investigación aplicada a sectores sensibles de la economía social

Se sugiere replicar este tipo de estudios en otras zonas comerciales en Cúcuta (como, por ejemplo, el Malecón, zona céntrica de la ciudad, centros comerciales) entre otros sectores intensivos en mano de obra (Textil, Calzado) para construir un diagnóstico más amplio de las políticas salariales del país.

8.2.2 Fomentar la colaboración con instituciones gubernamentales

Con el fin de generar herramientas prácticas (guías, talleres, cursos cortos) en las cuales los pequeños empresarios puedan aprender a simular el impacto en los incrementos salariales en sus costos operativos, márgenes de rentabilidad, y punto de equilibrio.

8.2.3 Incluir en los planes de estudio análisis de impactos de variables

Con el fin de que los futuros contadores desarrollen competencias en asesoría financiera y estáticas para las PYMES o MiPymes, más allá de los registros contables tradicionales.

8.3 Líneas de investigación futuras

Esperamos gratamente que nuestros compañeros que están en el camino tomen estas ideas para seguir profundizando en:

- Análisis del efecto combinado de la inflación, cambios tributarios y aumento del salario mínimo, sobre la rentabilidad efectiva de los establecimientos. (Usando los estados financieros reales).
- Estudio comparativo entre sectores de la ciudad con alta dependencia de mano de obra, para determinar si el impacto del salario mínimo se distribuye de manera homogénea.

Referencias

- Alguero, M.O. (2026). *El colombiano. ¿Efecto del alza del salario mínimo 2026? Comercio y restaurantes ya pierden 258.000 empleos.*
<https://www.elcolombiano.com/negocios/salario-minimo-2026-colombia-impacto-empleo-desempleo-KF34027094>
- Banco de la República (2026). *Estadísticas económicas: Mercado laboral.*
<https://uba.banrep.gov.co/htmlcommons/SeriesHistoricas/mercado-laboral.html>
- Cedeño, J. L., & otros. (2018). *La toma de decisiones empresariales.* Polo del Conocimiento, 3(3). <https://doi.org/10.23857/pc.v3i3.677>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.).* John Wiley & Sons.
- Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950)*
- Congreso de la República de Colombia. (1996). *Ley 278 de 1996: por la cual se establecen las reglas para la fijación del salario mínimo.* Diario Oficial No. 42.783
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0278_1996.html
- Congreso de la República de Colombia. (1996). *Ley 300 de 1996: Por la cual se expide la ley General de Turismo y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial No. 42.845
http://www.secretariasenado.gov.co/senado//basedoc/ley_0300_1996.html
- DANE (2026). *Estadísticas por tema: Mercado laboral.*
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

Díaz, J. E. & Mojica, K. D. (2022). *Sistemas de costos y su incidencia en la rentabilidad de las pymes fabricantes del sector calzado en la ciudad de Cúcuta*. Universidad Francisco de Paula Santander. <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/7981>

Dirección de estudios económicos y sociales. (2026). *Impacto económico del aumento de impuesto a licores, vinos y aperitivos y del salario mínimo 2026*.
<https://asobares.org/impacto-economico-2026/>

Escobar F. J (2026). *Salario mínimo e IPC sacuden a los restaurantes y advierten cierres, cambios de menú y despidos: “Se están echando para atrás”*.
<https://www.infobae.com/colombia/2026/01/11/salario-minimo-e-ipc-sacuden-a-los-restaurantes-y-advierten-cierres-cambios-de-menu-y-despidos-se-estan-echando-para-atras>

Garrison, R., Noreen, E., & Brewer, P. (2018). *Contabilidad administrativa*. McGraw-Hill.
https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Salario_m%C3%ADnimo

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2024). *Contabilidad de costos: Un enfoque general*. Pearson Educación.
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Licenciatura/Contadur%C3%ADa/Contabilidad-de-costos-Charles-T.-Horngren.pdf>

Internacional Accounting Standards Board (IASB). (S.F). *Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) – Normas Oficiales*. IFRS Foundation.

<https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/ifrs-for-smes/spanish/2025/ifrs-for-smes-es.pdf?bypass=on>

Mankiw, N. G. (2014). *Principios de economía (7.ª ed.)*. Cengage Learning

Martínez, M. M. A., & Alvarado, K. I. M. (2013). Las MiPymes ante el proceso de la globalización. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 185, 4-9.

https://www.academia.edu/download/54234724/Las_Pymes_ante_el_proceso_de_la_globalizacion.pdf

Niño, D. M. (2019). *Elaboración del estudio de costos para servicios del área contable de la Empresa Soluciones en Derecho M&D S.A.S.* [Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. Pregrado Contaduría Pública]. Repositorio Institucional UNAB
<http://hdl.handle.net/20.500.12749/24064>

Ospina D. (2026). La República. *Costos laborales para MiPymes podrían subir hasta 25% con el alza del salario mínimo*. <https://www.larepublica.co/empresas/costos-laborales-para-mipyme-con-el-alza-del-minimo-4305249>

Sánchez R. J (2025). *Costos fijos de las empresas se dispararán con el incremento del 23.7% en salario mínimo decretado por Petro, aseguran gremios*.
<https://www.infobae.com/colombia/2025/12/30/gremios-aseguran-que-se-disparan-los-costos-fijos-de-las-empresas-con-incremento-del-237-en-salario-minimo-decretado-por-petro/?outputType=amp-type&utm>

Sánchez Torres, F, Duque Londoño, V y Ruiz Valdivieso, M. (2009). *Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad*

en Colombia, 1980-2007. Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE.

<https://hdl.handle.net/1992/8101>

Varian, H. R. (2023). *Microeconomía intermedia: Un enfoque moderno (11th ed.)*. W. W. Norton & Company.

Anexos

Anexo 1.

Respuesta de la Cámara de Comercio de Cúcuta sobre empresas en el sector Caobos



20263000003215

San José de Cúcuta, 2026-04-20

Señora
ORIANA MADRID
oriana.madrid@uniminuto.edu.co

Asunto: RESPUESTA

Reciba un cordial saludo.

En respuesta a su solicitud nos permitimos comunicarle que en el inciso segundo del artículo 26 del Código de Comercio, se establece que los actos, libros y documentos inscritos en el registro mercantil son de carácter público y podrán ser consultados por cualquier persona, tomar anotaciones y obtener copia de los mismo. La Cámara de Comercio de Cúcuta garantiza el acceso a través de su página web www.cccucuta.org.co donde se podrá hacer la consulta en línea.

Adicionalmente, a partir del 1° de noviembre de 2020, los comerciantes que se matricularon en el año 2020 y los que hayan renovado oportunamente su matrícula mercantil y la de todos sus establecimientos a nivel nacional podrán acceder a la información del Registro Único Empresarial y Social - RUES de acuerdo con lo establecido en la Circular 003 del 19 de diciembre de 2019 de la Superintendencia de Industria y Comercio. Puede ingresar www.rues.org.co

Por otro lado, la Cámara de Comercio de Cúcuta cuenta con un portal económico y financiero llamado COMPITE 360, que permite conocer al detalle la información de las empresas registradas con la información del registro procesado y personalizado de acuerdo con sus necesidades, lo que implica así un valor agregado, razón por la cual conforme lo establecido en el decreto único reglamentario 1074 de 2015 debe cobrar dicho valor de forma única y exclusiva.

 Calle 10 No. 4-38 - 1er. Piso - Torre B.
Edificio Cámara de Comercio

 cindoccc@cccucuta.org.co

 PBX 607 5748753 / 607 5748754
Ext. 900 / 910

 www.cccucuta.org.co



SG2126-1



En el portal podrá encontrar información como número de inscripción, nombre o razón social, dirección comercial, Municipio, CIU, Representante Legal, teléfono, fax, actividad económica, correo electrónico, realizar ranking empresarial, evidenciar el crecimiento de los sectores económicos y todas sus variables financieras lo que le permitirá tomar decisiones de inversión y visualizar nuevos clientes, proveedores o socios así como información de otras fuentes como el DANE y contratación estatal.

En la Cámara de Comercio de Cúcuta se encuentran registradas 42 empresas de expendio a la mesa de comida preparada en el barrio Los Caobos.

 Calle 10 No. 4-38 - 1er. Piso - Torre B.
Edificio Cámara de Comercio

 cindoccc@cccucuta.org.co

 PBX 607 5748753 / 607 5748754
Ext. 900 / 910

 www.cccucuta.org.co



SC2120-1





electrónico un **enlace de pago**, el cual le permitirá realizar la compra en línea de manera segura o descargar el respectivo volante para efectuar el pago en cualquier punto **Efecty** a nivel nacional.

Quedamos atentas a la confirmación de la aprobación de la cotización en el correo electrónico **i_ramirez@cccucuta.org.co**, con el fin de continuar con el proceso correspondiente.

Cordialmente,

SIOMARA MILENA BOTIA URIBE.
Gerente de Observatorio Económico.

Elaborado por: Isabel Cristina Ramirez Arias
Revisado por: Siomara Milena Botia Uribe

20263000003215 - 2026-04-20

 Calle 10 No. 4-38 - 1er. Piso - Torre B.
Edificio Cámara de Comercio

 cindoccc@cccucuta.org.co

 PBX 607 5748753 / 607 5748754
Ext. 900 / 910

 www.cccucuta.org.co



SC2120-1

Nota. Comunicación oficial recibida por correo electrónico el 20 de abril de 2026, emitida por el Observatorio Económico de la Cámara de Comercio de Cúcuta en respuesta a una solicitud de información para fines académicos.

Anexo 2.

Listado de establecimientos afiliados a AsoCaobos y soporte de gestión de campo

RESTAURANTES CAOBOS

1	SALON CANTON	38	MILI GROUP S.A.S
2	PICADILLY	39	JK CAOBOS S.A.S
3	INTIMO CAFÉ BAR	41	GASTRO BAR ENBOCA
4	GALILEO RESTAURANTE	42	SOY FRESK
5	KARBON LATINO	43	PORTEÑO PIZZA
6	LONDEROS	44	BALCONCITO OCAÑERO
7	DONMINOS PIZZA	45	CESAR CREPS
8	MR ROAST BEEF	46	SHAWARMERO
9	LA NOTA	47	DUBAY COCTELES
10	COMEDIA DEL ARTE	48	POLLO ARABE
11	DELICIOUS	49	INKA
12	CASA MIYAGY	50	CAFÉ MONTAÑA
13	PARRILLA EXPRESS JR S.A.S	51	LITORAL CEVICHERIA
14	MEAT MARKET TEX MEX	52	ANK - VIANK
15	TAPITAS	53	TERRAZA CABERNET
16	GUERRERO APETITO SALVAJE	54	ISHTANA PRINCIPAL
17	WINNER SPORT BAR RESTAURANTE	55	ISHTANA
18	LA MAFIA PIZZA	56	VIVANT
19	CREAM AND LOVE	57	MADURITOS
	BOCCA LUPO - GRUPPO JM	58	A COMER BURGUER
20	GOURMET S.A.S	59	JUAN PARRILLA
21	MAJO PIZZA	60	TIENDAS D1 CAOBOS
22	MOCCA ARTESANAL		
	GRUPO EMPRESARIAL ARES SAS -		
23	AREPANAS		
24	CALA		
25	MEMMOS PIZZA		
26	MEXICO CABRÓN		
27	PLATANO VERDE		
28	OSAKI BAR		
29	OLD WEST FOOD S.A.S		
30	CARRITOS		
31	RESTAURANTE ACEITUNA		
32	HAMBURGUSERIA 2015		
33	MONNO S.A.S - MONNO		
34	AMANANTE		
35	MAKDUS		
36	THE 90 PIZZA BAR		
37	GRUPO MONNO - BUMANGUES		

Nota. Documento suministrado por el director de AsoCaobos Cesar Angarita, vía WhatsApp el día 13 de abril del 2026. Este documento sirvió como base para la identificación de la población y como respaldo para el acercamiento con los gerentes y administradores de los establecimientos del sector Caobos.