



**Entre la promesa del trabajo decente y la realidad empresarial: Efectos contables,
financieras y laborales derivadas de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en los empleados
de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta**

**Keily Johanna Parada
Diana Paola Santana Mora
Davis Steven Noreña Ruiz**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Oriente (Santander)
Centro Universitario Cúcuta (Norte de Santander)
Programa Contaduría Pública
noviembre de 2025**

**Entre la promesa del trabajo decente y la realidad empresarial: Efectos contables,
financieras y laborales derivadas de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en los empleados
de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta**

Keily Johanna Parada Sanjuan - ID 861528

Diana Paola Santana Mora - ID 937503

Davis Steven Noreña Ruiz - ID 800020

Monografía presentada como requisito para optar al título de Contador Público

Asesor(a)

Elkin de Jesús Sierra Arango

Último título académico del director

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Contaduría Pública

Noviembre de 2025

Dedicatoria

A Dios, por permitirme poder lograr avanzar con éxito hasta el lugar en el que estoy actualmente, a un paso de poder lograr graduarme de profesional en contaduría pública, a mi madre Liliana Noreña que siempre me ha insistido en no desfallecer en el largo camino de estudio en la universidad, a mis hermanos Enrique y Andrés que han estado incondicionalmente apoyándome, a mi esposa Yenny y mi hijo Dylan David que son el más grande impulso para seguir avanzando, a los profesores que siempre han estado dispuestos a explicarme de la mejor manera como se hacen las cosas y a mis compañeros(as) que me han apoyado en este camino.

Davis Noreña

Agradezco a Dios por guiarnos en este proceso, a mis compañeros integrantes del grupo y a mí misma por el compromiso y esfuerzo dedicados para cumplir con todo lo proyectado. También agradezco a nuestro tutor y a la universidad por su orientación y compromiso durante el desarrollo de la monografía.

Diana Santana

Este informe está dedicado a Dios por permitirme llegar hasta donde me encuentro y por lograr lo que he conseguido en segundo lugar, a mi mamá que siempre ha estado en todas las etapas de mi vida dándome el mayor apoyo y esforzándose para ayudarme siempre que la necesito, por enseñarme que si el camino está difícil es porque la recompensa será mayor; es mi mayor fuente de inspiración porque nunca se rinde y tiene un gran corazón.

Keily Parada

Agradecimientos

A Dios, por el don del ser, por guiarnos y darnos la sabiduría para adquirir nuevos conocimientos.

A nuestros familiares, por su apoyo constante e incondicional.

A los demás familiares; que siempre estuvieron en cada momento y dándonos palabras de ánimos.

A nuestro director de proyecto por el apoyo y consejos.

A todos los docentes que hicieron parte del proceso, por impartir todos sus conocimientos y experiencias.

A mis compañeros de trabajo de grado; por su esfuerzo, dedicación, responsabilidad y trabajo en equipo.

Keily Parada, Diana Santana, Davis Noreña

Contenido

Introducción	1
1. CAPÍTULO I. Generalidades	2
1.1. GENERALIDADES	2
<i>1.1.1. Situación problema</i>	<i>2</i>
<i>1.1.2. Formulación</i>	<i>3</i>
<i>1.1.3. Variables</i>	<i>3</i>
1.2. Objetivos	3
<i>1.2.1. Objetivo general</i>	<i>3</i>
<i>1.2.2. Objetivos específicos</i>	<i>4</i>
1.3. Justificación y resultados esperados	4
1.4. Marco Referencial	5
<i>1.4.1. Antecedentes</i>	<i>5</i>
<i>1.4.2. Marco teórico</i>	<i>6</i>
1.5. Diseño metodológico.....	8
<i>1.5.1. Paradigma de investigación.....</i>	<i>8</i>
<i>1.5.2. Enfoque de investigación.....</i>	<i>9</i>
<i>1.5.3. Tipo de investigación.....</i>	<i>9</i>
<i>1.5.4. Método de investigación.....</i>	<i>9</i>
<i>1.5.5. Fuentes de información</i>	<i>10</i>
<i>1.5.6. Técnicas e instrumentos de medición y análisis</i>	<i>10</i>
1.5.6.1. Técnicas de recolección de la información. Para el desarrollo de la monografía se emplearán las siguientes técnicas:.....	10

1.5.6.2. Técnicas de análisis de la información.	11
1.5.6.3. Técnicas de análisis de la investigación.	11
1.6. Percepción de Cambios Laborales por la Nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)	11
2. CAPÍTULO II Efectos contables, financieras y laborales derivadas de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en los empleados de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta	17
3. CAPÍTULO III Percepción de los empleados del sector textil del centro de Cúcuta frente a los cambios laborales generados por la Ley 2466 de 2025.	24
4. CAPÍTULO IV Adaptación contable, financiera y administrativa de los empleadores del sector textil del centro de Cúcuta a las disposiciones de la reforma laboral 30	
5. CAPÍTULO V Principales opiniones de los trabajadores sobre las implicaciones de la Ley 2466 de 2025 en la dinámica empresarial del sector textil	37
6. CAPÍTULO VI. Discusión	39
7. CAPÍTULO VII. Conclusiones	41
8. CAPÍTULO VIII. Recomendaciones	43
Referencias	44

Listado de figuras

Figura 1. Sexo	21
Figura 2. Edad.....	21
Figura 3. Nivel educativo.....	22
Figura 4. Conocimiento sobre la Ley 2466 de 2025	23
Figura 5. Capacitación o divulgación de información sobre la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) a los empleados	24
Figura 6. Percepción de los empleados antes de los cambios en la reforma laboral	26
Figura 7. Percepción de los empleados después de la vigencia de la reforma laboral	27
Figura 8. Consideraciones sobre los beneficios de la Ley 2466 de 2025 a los trabajadores	29
Figura 9. Numero de empleados vinculados actualmente en la empresa	30
Figura 10. Estrategias o ajustes internos hechos en el marco de la gestión laboral de la empresa para adaptarse a la ley 2466 de 2025	32
Figura 11. Evaluación del comportamiento y afectaciones en la empresa con motivo de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025)	32
Figura 12. Grado de incentivación de la reforma para la formalización del empleo del sector textil.....	34
Figura 13. Calificación del comportamiento percibido de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) sobre distintos aspectos organizacionales	37

Listado de tablas

Tabla 1. Ley 2466 del 25 de junio de 2025 “Reforma Laboral”	18
Tabla 2. Sexo.....	20
Tabla 3. Edad	21
Tabla 4. Nivel educativo	22
Tabla 5. Conocimiento sobre la Ley 2466 de 2025	23
Tabla 6. Capacitación o divulgación de información sobre la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) a los empleados	24
Tabla 7. Percepción de los empleados antes de los cambios en la reforma laboral	25
Tabla 8. Percepción de los empleados después de la vigencia de la reforma laboral	27
Tabla 9. Consideraciones sobre los beneficios de la Ley 2466 de 2025 a los trabajadores	28
Tabla 10. Número de empleados vinculados actualmente en la empresa	30
Tabla 11. Estrategias o ajustes internos hechos en el marco de la gestión laboral de la empresa para adaptarse a la ley 2466 de 2025	31

Resumen

La expedición de la Ley 2466 de 2025 “Reforma Laboral”, introdujo un conjunto de transformaciones en las dinámicas o funcionamiento del mercado laboral en Colombia. Esta normatividad incorpora ajustes en materia de contratación, jornadas laborales, seguridad social y costos laborales, por lo que las empresas – en especial a las microempresas del sector textil cucuteño – a tener una mayor estructuración o planificación financiera y contable. Asimismo, el Contador Público, en este escenario juega un rol importante en cuanto a las técnicas de interpretación y adaptación de los sistemas de registro contable, políticas de compensación, estrategias organizacionales, evaluación de beneficios, barreras y consecuencias para garantizar sostenibilidad y cumplimiento normativo.

Palabras claves

Adaptación contable; Formalización del empleo; Estabilidad integral; Ley 2466 de 2025 y Reforma laboral

Abstract

The enactment of Law 2466 of 2025, the "Labor Reform," introduced a series of transformations to the dynamics and functioning of the labor market in Colombia. This legislation incorporates adjustments regarding hiring, working hours, social security, and labor costs, requiring companies—especially micro-enterprises in the textile sector of Cúcuta—to have greater financial and accounting structuring and planning. Likewise, the Certified Public Accountant plays an important role in this context, particularly in interpreting and adapting accounting systems, compensation policies, organizational strategies, benefits evaluation, and identifying barriers and consequences to ensure sustainability and regulatory compliance.

Keywords

Accounting adaptation; Formalization of employment; Comprehensive stability; Law 2466 of 2025 and labor reform.

Introducción

La presente monografía analiza el impacto y las percepciones de los trabajadores respecto de la ley 2466 de 2025 “Reforma Laboral”, especialmente aquellos aspectos relacionados con la dignidad laboral, la informalidad, la desigualdad salarial y la gestión financiera empresarial. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo ha consolidado el concepto de trabajo decente acorde a los estándares de dignidad y protección, para hacerle frente a las brechas y tensiones que se presentan en las empresas medianas y pequeñas, al encontrarse en condiciones de inestabilidad contractual, limitaciones a las garantías sociales y el ejercicio de derechos laborales.

Para abordar integralmente estos desafíos, se abordan diversas dimensiones de la reforma, con el fin de comprender sus implicaciones contables y su relevancia para el ejercicio profesional del contador público: afectación de la liquidez y rentabilidad empresarial, ajustes en los pasivos laborales, cambios en los aportes parafiscales y beneficios sociales, incremento de los costos operativos, formalización de sectores informales y modificaciones en la contratación y estabilidad laboral.

En conjunto, estas dimensiones permitirán construir una visión integral que vincule el conocimiento técnico contable con la comprensión crítica del contexto social y laboral. De esta manera, la monografía busca aportar un análisis profundo de la función del Contador Público con la responsabilidad ética y profesional que exige el actual escenario laboral colombiano, contribuyendo a la generación de prácticas más responsables, sostenibles y coherentes con el principio del trabajo decente.

1. CAPÍTULO I. Generalidades

1.1. GENERALIDADES

1.1.1. Situación problema

Las reformas laborales recientes obligan a los contadores a reinterpretar la manera en que los cambios normativos se ven reflejados en los sistemas contables de las organizaciones. La promulgación de la Ley 2466 de 2025 “Reforma Laboral”, ha modificado elementos esenciales del Código Sustantivo del Trabajo, y plantea interrogantes en torno a su impacto en la planeación financiera, las provisiones laborales y los costos de nómina. Esta nueva legislación orienta aquellas transformaciones en las dinámicas del empleo, el fortalecimiento de la estabilidad laboral y garantizar condiciones dignas para los trabajadores, por lo que se ha generado un gran debate en los distintos sectores económicos, empresariales y académicos del país, ya que su implementación introduce modificaciones sustanciales exige una revisión integral de las estructuras y las obligaciones empresariales. Desde la óptica de la contaduría pública, el impacto de esta reforma tiene una gran relevancia, ya que los contadores tienen un rol importante al ejercer comprensión clara y analítica del impacto que trae para la estructura contable y financiera de las organizaciones.

A pesar de la creciente difusión del concepto de trabajo decente en Colombia, persisten diferencias significativas en su aplicación práctica y teórica en el ámbito empresarial. En numerosas organizaciones, las relaciones laborales siguen presentándose contrataciones flexibles, con bajos niveles de estabilidad, participación, toma de decisiones de los trabajadores y limitaciones de oportunidades de desarrollo. Esto genera condiciones alejadas de los estándares establecidos por la OIT y que impactan directamente en la calidad del empleo. La problemática central se centra en la conraindicación del marco jurídico que promueve la dignidad laboral y las

dinámicas empresariales que priorizan la eficiencia operativa que se ve obligada a reducir las garantías laborales.

1.1.2. Formulación

¿Qué efectos contables, financieros y laborales ha traído la reforma laboral Ley 2466 de 2025 a los empleados de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta?

1.1.3. Variables

Condiciones de contratación, formalización laboral, remuneración y cargas económicas.

Microempresas del sector textil constituidas legalmente y ubicados en la calle 11 av 6-7 del centro de Cúcuta: “Textielásticos la once SAS”, “kilo- encajes SAS”, “Maxitelas SAS”, “Norte textil SAS”, “Kilómetros”, “Vendaval textil”, “Ultramoda”, “Comertex”, “Sotelas”, “Crucero textil”

Estas variables permitirán analizar las condiciones de las unidades productivas formales, en las cuales la aplicación de la Ley 2466 de 2025 puede tener mayor repercusión en materia de costos laborales, formalización del empleo y gestión contable. Asimismo, la representación de las microempresas seleccionadas por conveniencia, facilitara conocer la realidad empresarial del sector textil cucuteño que constituyen la base de la actividad económica y enfrentan las mayores dificultades para implementar reformas laborales.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar las afectaciones integrales derivadas de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en los empleados de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta.

1.2.2. *Objetivos específicos*

Identificar la percepción de los empleados del sector textil del centro de Cúcuta frente a los cambios laborales generados por la Ley 2466 de 2025, en relación con sus condiciones de trabajo y bienestar.

Describir las formas de adaptación de los empleadores del sector textil del centro de Cúcuta a las disposiciones de la reforma laboral, especialmente en los aspectos contables, financieros y administrativos.

Comparar las principales opiniones de los trabajadores sobre las implicaciones de la Ley 2466 de 2025 en la dinámica empresarial del sector textil.

1.3. *Justificación y resultados esperados*

El estudio de la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025 representa un escenario importante para comprender incidencia de las transformaciones laborales en las condiciones de trabajo y la estabilidad económica de los hogares. De igual manera, es una oportunidad para que los contadores puedan fortalecer su capacidad interpretativa frente a los cambios normativos, su impacto en las estructuras empresariales y los sistemas de información contables. Esta investigación se desarrolla en el marco del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, dado que permite examinar los efectos de la Reforma Laboral en el sector textil del centro de Cúcuta y, valorar las implicaciones de estos cambios en los procesos contables y financieros de las microempresas. Asimismo, contribuye en la formación profesionales capaces de adaptarse a los cambios normativos y responder éticamente a las demandas del ejercicio contable:

Académica: Se fortalecerá la visión crítica y analítica de los estudiantes en formación investigativa respecto a las incidencias de las reformas públicas laborales.

Financiera: Trabajara en la adopción de las estrategias que permitan optimizar recursos, ajustar presupuestos y mejorar la eficiencia en la administración del capital humano.

Laboral: Evidenciara como los empleados perciben tanto los avances como las limitaciones en la aplicación de la reforma.

Profesional: Proporcionará las herramientas de análisis y estrategias de adaptación frente a la reforma particularmente relacionada con gestión de nómina y costos laborales.

Social y empresarial: Contribuirá en el mejoramiento del diálogo entre el sector empresarial, el Estado y la academia, promoviendo prácticas contables responsables para la formalización laboral, la equidad y la sostenibilidad de las empresas.

Finalmente, la investigación aporta elementos para la generación de nuevo conocimiento, la formulación de políticas empresariales y refuerza la misión institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios al promover la transformación social mediante la formación de profesionales éticos, críticos y comprometidos con el desarrollo económico y humano del país.

1.4. Marco Referencial

1.4.1. Antecedentes

La Ley 2466 de 2025 se enmarca dentro de las tendencias internacionales que buscan fortalecer la institucionalidad laboral y promover condiciones de trabajo decente, en armonía con los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, por lo que se considera un hito notable en el progreso del derecho laboral colombiano. Así, la reforma laboral modificó la narrativa hacia la dignificación del trabajo y la recuperación de derechos que habían

sido suprimidos por dichas normativas. En consecuencia, se garantiza el debido proceso en los procedimientos disciplinarios contra los trabajadores (García Salas, 2025).

Redefinió el contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial a término fijo con duración máxima de tres años, lo que significó un viraje estructural en la manera en que las empresas deben asumir sus obligaciones frente a los aprendices. Es decir, configura un marco normativo robusto orientado a la formalización, la dignificación de la figura del aprendiz y el cierre de la brecha entre formación y empleo (Frías Ávila, 2025).

Su principal innovación —la cofinanciación 60/40 y la cobertura total de riesgos laborales para independientes— mejora la protección sin negar la flexibilidad que caracteriza al sector (Rojas Puello, 2025).

Su radio de acción se ha ampliado a las personas con diferentes tipos de orientación sexual, que padecen violencias de género y a todas aquellas con afectaciones de salud mental lo que puede extender el fuero de salud tradicional a un fuero de salud mental (Delgado Bernal, 2025).

Estas adaptaciones normativas y reconocimientos a los trabajadores de plataformas digitales, se da con motivo de las nuevas dinámicas de la economía digital que son tendencias en Europa y América Latina, cuya finalidad es equilibrar la libertad contractual y los derechos laborales en Colombia. Asimismo, reflejan lo establecido por el principio de progresividad en materia laboral, cuya finalidad no es otra que la eficacia de los mecanismos de compensación económica.

1.4.2. Marco teórico

El trabajo decente es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, con una remuneración adecuada y

protección social” (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1999, p. 4). Su carácter polisémico y multidimensional reviste enormes complejidades en su teorización y, más aún, en su medición y seguimiento a través de indicadores objetivos que den cuenta de su evolución o retroceso, información que podría mejorar ostensiblemente el diseño y alcance de las políticas laborales (Hidalgo Villota & Tarapuez Chamorro, 2023). A continuación, tenemos su estructura sobre cuatro pilares fundamentales que buscan equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, para un mayor crecimiento económico:

Promoción del empleo y las empresas

Garantía de los derechos en el trabajo

Mayor cobertura de la protección social

Incentivo del diálogo social

La finalidad real del trabajo decente habita en el empleo y en el desarrollo de las capacidades de las personas para ejercer sus derechos y participación activa en la construcción de un entorno laboral justo y equitativo. Somavía (2014) define el trabajo decente en cuatro pilares fundamentales: El primero es el trabajo o empleo mismo. El segundo está representado por los derechos en el trabajo, particularmente los fundamentales: libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil. El tercer pilar tiene que ver con la noción de seguridad y protección social (...). El cuarto pilar, por último, se centra en la idea de representación y diálogo social. (Somavía, 2014, p. 25).

En este contexto, la productividad laboral está relacionada con la eficiencia económica y de las condiciones laborales, la formación profesional y el grado de satisfacción de los trabajadores, por lo que es primordial la creación, desarrollo y ejecución de políticas de formación, bienestar organizacional y fortalecimiento del diálogo social (Jaimes-Carrillo &

Rojas-López, 2015). Así, un clima organizacional positivo fortalece la productividad, la colaboración y el sentido de pertenencia de los trabajadores, ya que promoverá espacios de participación, equidad salarial y reconocimiento de los logros individuales y colectivos de estos. Al respecto, Schneider (2018), manifiesta que se relaciona con una mayor satisfacción laboral y una baja rotación de personal (Schneider, 2018).

La teoría del capital humano plantea que los trabajadores que realmente deseen mejorar su posición económica dentro del sistema actuarán de una manera racional al momento de elegir invertir en más educación y formación profesional (Quintero Montaña, 2020, p. 24-25). Por ello, la mejoría de la productividad marginal y la competencia en el marco del mercado de trabajo, se da mediante la capacitación sobre la inversión redituable en capital humano en manos del trabajador.

1.5. Diseño metodológico

1.5.1. Paradigma de investigación

El estudio se encuentra enmarcado dentro del paradigma positivista, el cual “plantea la posibilidad de llegar a verdades absolutas en la medida en que se abordan los problemas y se establece una distancia significativa entre el investigador y el objeto de estudio” (Miranda Beltrán & Ortiz Bernal, 2020, p. 7). Así, se realiza un análisis profundo desde la perspectiva contable del comportamiento de la Ley 2466 de 2025, mediante la recolección de datos cuantificables y verificables, obtenidos de encuestas y análisis estadísticos que visibilizan los efectos presentes y las percepciones de los empleados.

1.5.2. Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo concebido como “aquel que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 37). Establecido se busca medir datos cuantificables y verificables, referentes a los patrones de comportamiento financiero, contable y laboral que trajo consigo la reforma laboral dentro de las organizaciones del sector objeto de estudio. Lo anterior, beneficia la precisión y objetividad de las posibles conclusiones generadas conforme al procesamiento de los datos estudiados.

1.5.3. Tipo de investigación

Los estudios exploratorios también sirven para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa y profunda respecto de un contexto particular, identificar conceptos o variables promisorias a indagar, establecer prioridades para futuros estudios o sugerir afirmaciones, hipótesis y postulados (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

1.5.4. Método de investigación

El método deductivo se lleva a cabo mediante la explicación de un componente teórico que da lugar a una hipótesis específica (Palmero Suárez, 2021). Ahora bien, el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos (Lopera Echavarría, Ramírez Gómez, Zuluaga Aristizába, & Ortiz Vanegas, 2010, p. 17). De esta manera, se han escogido el método deductivo-analítico que permitirá establecer posibles hipótesis acerca de los efectos de la reforma laboral en las

empresas, en el caso específico aquellas microempresas del sector textil, frente a lo establecido en los postulados teóricos sobre el trabajo decente y las políticas de modernización laboral.

1.5.5. Fuentes de información

Fuentes primarias

Encuestas semiestructuradas aplicadas a empleados del sector textil.

Entrevistas aplicadas a empleadores, personal del área contable y de recursos humanos.

Fuentes secundarias

Textos legales y normativos (Ley 2466 de 2025, Código Sustantivo del Trabajo, Plan Nacional de Desarrollo, reglamentaciones del Ministerio de Trabajo y la DIAN).

Informes de organismos nacionales e internacionales como la OIT, CEPAL y DANE.

Fuentes terciarias

Bases de datos académicas (Scielo, Redalyc, Dialnet).

Repositorios institucionales y universitarios.

1.5.6. Técnicas e instrumentos de medición y análisis

1.5.6.1. Técnicas de recolección de la información. Para el desarrollo de la monografía se emplearán las siguientes técnicas:

Cuestionario: Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 250). Están dirigidas a los empleados de las micro empresas del sector textil, cuya finalidad es la de conocer sus percepciones sobre el impacto de la reforma laboral y sus efectos económicos. Asimismo, algunas preguntas serán dirigidas a los empleadores o representantes legales de las

microempresas para identificar los cambios y efectos que se presenten en materia de los procesos contables, tributarios y de nómina.

1.5.6.2. Técnicas de análisis de la información. El análisis de la información se realizará

mediante herramientas contables y financieras en el marco de los procesos estadístico-descriptivo y comparativo:

Tabulación y clasificación de datos obtenidos en las encuestas semiestructuradas.

Establecimiento de la tendencia de los porcentajes y frecuencias.

Comparación de indicadores contables y laborales antes y después de la entrada de la reforma.

Interpretación crítica de los resultados obtenidos mediante los instrumentos y contrastados con los principios de trabajo decente, justicia social y sostenibilidad financiera empresarial.

1.5.6.3. Técnicas de análisis de la investigación. El estudio se basa en el análisis

correlacional y deductivo, con el fin de identificar las variables laborales y contables que influyen en la percepción de los trabajadores sobre las medidas implementadas por las compañías para adaptar la reforma laboral. El método analítico-sintético permitirá desglosar y examinar los datos adquiridos para, a continuación, elaborar conclusiones congruentes con el nuevo contexto contable en el campo laboral.

1.6. Percepción de Cambios Laborales por la Nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

La presente encuesta tiene como propósito recopilar la percepción y valoración de empleados y empleadores sobre los cambios introducidos por la Reforma Laboral 2025. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos, con el objetivo de analizar el impacto de dicha reforma en el entorno laboral y empresarial. Agradecemos su participación.

1. Autoriza el tratamiento de datos y uso de información para fines educativos.

Opción única.

SI

NO

2. DATOS GENERALES

Respuesta necesaria. Opción única.

Sexo

3. Edad

Respuesta necesaria. Elección múltiple.

Menos de 20 años

20 - 29 años

30 – 39 años

40 – 49 años

50 años o más

4. Nivel educativo

Respuesta necesaria. Opción única.

Primaria.

Secundaria

Técnica o tecnólogo

Profesional

Otro

5. ¿Cuál es su posición dentro de la empresa?

Respuesta necesaria. Opción única.

Empleado

Empleador

II. IMPACTO LABORAL DE LA LEY 2466 DE 2025

6. Tipo de contrato laboral actual

Respuesta necesaria. Opción única.

Fijo

Indefinido

Por obra o labor

Verbal o informal

Otra

7. ¿Conoce o ha escuchado hablar de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral)?

Respuesta necesaria. Opción única.

Si

No

8. ¿La empresa le ha proporcionado información o capacitaciones sobre dicha ley?

Respuesta necesaria. Opción única.

(Reforma laboral 2025: Busca fortalecer los derechos de los trabajadores, promover condiciones más justas y adaptar las normativas al contexto actual del mercado laboral)

Si

No

Parcialmente

9. Condiciones laborales.

(Responda según su percepción antes de los cambios en la reforma laboral)

Si No

1. ¿La empresa ha dado Cumplimiento del Horario laboral?
2. ¿Considera que los pagos de recargos (nocturnos, dominicales, extras) han sido los correspondientes?
3. ¿Se encuentra usted afiliado(a) al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL)?
4. ¿Percibe estabilidad laboral?

10. Condiciones laborales.

Respuesta necesaria. Likert.

(Responda según su percepción después de la vigencia de la reforma laboral)

	EMPEORO	IGUAL	MEJORO
1. ¿La empresa a dado Cumplimiento del Horario laboral?			
2. ¿Considera que los pagos de recargos (nocturnos, dominicales, extras) han sido los correspondientes?			
3. ¿Se encuentra usted afiliado(a) al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL)?			
4. ¿Percibe estabilidad laboral?			

11. ¿Considera que la Ley 2466 de 2025 beneficia a los trabajadores?

Respuesta necesaria. Opción única.

Si

No

Parcialmente

III. ADAPTACIÓN EMPRESARIAL A LA REFORMA

12. ¿Cuántos empleados cuenta actualmente en su empresa?

Respuesta necesaria. Opción única.

1 a 5 empleados

6 a 10 empleados

11 a 20 empleados

Más de 20 empleados

13. ¿Ha implementado ajustes internos para adaptarse a la ley 2466 de 2025 en la gestión laboral de su empresa?

Respuesta necesaria. Opción única.

Si

No

Aún no se han implementado.

14. Evalúe el impacto que ha tenido la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) en su empresa, seleccionando el grado de afectación en los siguientes aspectos:

	NINGUNO	BAJO	MODERADO	ALTO
1. Costos laborales (Cambios en gastos de nómina y aportes)				
2. Procesos administrativos o contables (Ajustes en trámites, registros o reportes.)				
3. Flexibilidad en la contratación (Facilidad o restricciones para contratar)				

15. ¿Cree que la reforma ha incentivado la formalización del empleo en su sector?

Respuesta necesaria. Opción única.

Si

Parcialmente

No

No sabe

16. ¿Qué dificultades o desafíos ha enfrentado su empresa en la adaptación a la Ley 2466 de 2025?

**IV. PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LAS MEJORAS INTRODUCIDAS POR LA LEY
(ESCALA 1 A 5**

17. Seleccione una calificación de acuerdo con su percepción, donde:

1 = Muy bajo impacto | 2 = Bajo impacto | 3 = Impacto moderado | 4 = Alto impacto | 5 = Muy alto impacto

Mejora en las condiciones laborales de los trabajadores
Incremento en la motivación y satisfacción del personal
Fortalecimiento del ambiente laboral y relaciones internas
Impacto en los costos operativos de la empresa
Aporte al cumplimiento normativo y legal

1	2	3	4	5

2. CAPÍTULO II Efectos contables, financieras y laborales derivadas de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en los empleados de las empresas del sector comercio textil del centro de Cúcuta

La Ley 2466 del 25 de junio de 2025 “Reforma Laboral”, reconfiguro diversos elementos de la regulación laboral en Colombia, al actualizar normas históricas que hacen parte del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, que se enfocan en mejorar la estabilidad laboral y las garantías de derechos de los trabajadores previstas en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 en los últimos años. Asimismo, implementa las recomendaciones dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el bloque de constitucionalidad suscrito con los Convenios 98 de 1949, 100 de 1951, 111 de 1958 y 189 de 2011.

Esta norma está estructurada en 70 artículos divididos en cuatro títulos, en donde articula la dignificación del empleo, sostenibilidad empresarial y justicia social entre trabajadores, empleadores y Estado:

Redefine los propósitos y principios de equidad, inclusión, productividad y sostenibilidad de orientación normativa.

Aborda las relaciones laborales individuales en la búsqueda del mejoramiento de la estabilidad, formalización y calidad del trabajo.

Elimina las formas de violencia y discriminación

Restringe las formas de tercerización y los posibles abusos generados

Aplica el principio de transición justa para la generación de entornos laborales ambientalmente responsables.

Establece y fortalece el sindicalismo fragmentado hacia uno articulado, idóneo para dialogar y edificar arreglos con justicia.

Propicia de manera ordenada, progresiva y compatible la transición de la nueva norma frente a las anteriores.

Tabla 1. Ley 2466 del 25 de junio de 2025 “Reforma Laboral”

No es casual	Crecimiento económico
	Hoja de ruta hacia el trabajo decente
	– Bienestar social
	– Relaciones laborales concretas
	– Refuerza el papel colectivo de los trabajadores
	Responde a una lógica de transformación cultural.
	Aplica coherente todo el sistema.
	– Incorporando principios contemporáneos de justicia, sostenibilidad e inclusión

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 “Reforma Laboral”

Las transformaciones introducidas en el modelo laboral colombiano buscan equilibrar la productividad empresarial con la finalidad de brindar una protección efectiva a los derechos de los trabajadores. Entre los cambios más destacados tenemos la reducción de la jornada laboral- generando una conciliación entre la vida laboral y personal-, el rediseño el horario diurno y nocturno (incluyendo los recargos y los estándares internacionales sobre bienestar y salud ocupacional), prioriza el contrato a término indefinido en materia de vinculación laboral, la actualización de los recargos de trabajo por días de descanso obligatorio, amplía las garantías

frente a la discriminación y el acoso laboral, fortalece los derechos sindicales, con la finalidad de garantizar a los trabajadores una mayor estabilidad y seguridad económica.

La nueva norma también innova regulando el trabajo de las plataformas digitales, los derechos laborales y garantías de afiliación a seguridad social, remuneración digna y condiciones seguras de trabajo. Por otra parte, otorga a las personas privadas de la libertad que el trabajo desarrollado sea reconocido y certificado como experiencia laboral válida, además de abonar dicho trabajo con dos días de reclusión como una forma de valor resocializador

Ahora bien, la afectación de esta nueva regulación incide en el sector textil de Colombia, se da en su mayoría en las microempresas, ya que permite la formalización laboral mediante el pago de la seguridad social a tiempo parcial, los procesos de adaptación gradual se logran gracias a los programas de acompañamiento y fortalecimiento, y la carga administrativa se ve reducida. Ahora bien, en lo concerniente a los aspectos negativos tenemos el incremento en los costos laborales, la flexibilización de los contratos a término fijo afecta las temporadas de alta demanda, la reducción de aprendices afecta la formalización de nuevos trabajadores en el sector textil. Lo anterior, implica que la disciplina de contaduría pública tenga un mayor rol para garantizar la sostenibilidad financiera de las microempresas, mediante el uso actualizado de los sistemas contables y de las prácticas profesionales para afrontar los riesgos laborales, compensaciones, seguros. Asimismo, resulta relevante que los distintos actores involucrados —empresarios, trabajadores, entidades públicas y gremiales—, trabajen eficazmente en el marco de la gestión contable con alineación a los principios de transparencia y responsabilidad social para obtener:

Asesoramiento especializado para la implementación de la reforma y optimizar su cumplimiento.

Creación de sistemas de información y seguimiento para el desarrollo de las evaluaciones del recibí de la reforma.

Fortalecimiento de las habilidades de negociación colectiva y diálogo social.

Fortalecimiento de los mecanismos de inspección, vigilancia y control para el cumplimiento efectivo de la reforma.

Impartición de denuncias ante los posibles incumplimientos a la normativa.

Implementación de campañas de divulgación para dar a conocer los cambios normativos.

Inversión económica en tecnología para una mayor productividad de los procesos.

Participación en los espacios de diálogo y concertación laboral.

Planificación estratégica de políticas y prácticas laborales para anticiparse a los cambios normativos.

Se realizó una encuesta a 52 personas (26 hombres y 26 mujeres) entre los 18-50 años, pertenecientes a las empresas legalmente constituidas “*Textielásticos la once SAS*”, “*kilo-encajes SAS*”, “*Maxitelas SAS*”, “*Norte textil SAS*”, “*Kilómetros*”, “*Vendaval textil*”, “*Ultramoda*”, “*Comertex*”, “*Sotelas*”, “*Crucero textil*”, con la finalidad de conocer su percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

Tabla 2. Sexo

Masculino	Femenino
50%	50%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 1. Sexo



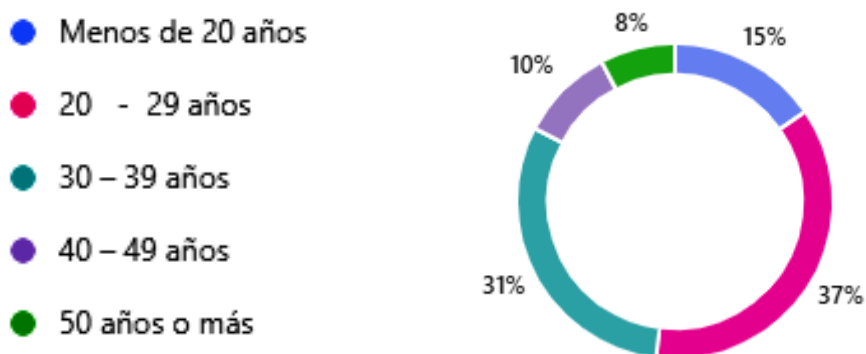
Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Tabla 3. Edad

Menos de 20 años	15%
20-29 años	37%
30-39 años	31%
40-49 años	10%
50 años o mas	8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 2. Edad



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Los encuestados cuentan con un nivel educativo técnica o tecnólogo 46%, profesional 31%, secundaria 19%, primaria 2%, otro 2%.

Tabla 4. Nivel educativo

Primaria	2%
Secundaria	19%
Técnica o tecnólogo	46%
Profesional	31%
Otro	2%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 3. Nivel educativo



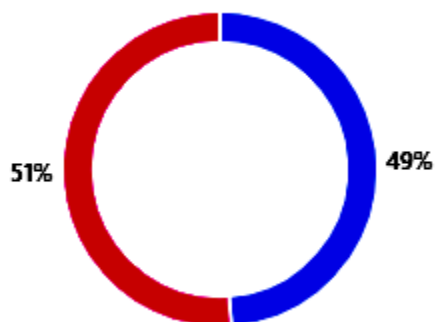
Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

En la pregunta 7, se consultó si los encuestados conocen o han escuchado hablar de la Ley 2466 de 2025. Los resultados reflejan una distribución equilibrada:

Tabla 5. Conocimiento sobre la Ley 2466 de 2025

Si conocen o han escuchado hablar de la Ley 2466 de 2025	No conocen o han escuchado hablar de la Ley 2466 de 2025
49%	51%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 4. Conocimiento sobre la Ley 2466 de 2025

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Estos resultados evidencian un inferior nivel de transmisión y entendimiento sobre las implicaciones directas en los ámbitos contable, financiero y laboral que trae la Ley 2466 de 2025 reforma laboral para el sector textil. Lo anterior, significa un riesgo en materia de incumplimiento normativo, errores en la liquidación de nómina y en la contabilización de obligaciones laborales, como consecuencia de desconocer los cambios legislativos por parte de los pequeños empresarios y trabajadores. Asimismo, se puede presentar una afectación de los principios de transparencia, legalidad y prudencia al momento de aplicarlos correctamente en la gestión y planeación financiera de las microempresas. En conclusión, es necesario el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje y asesoramiento técnico-contable en las microempresas del sector textil de Cúcuta.

3. CAPÍTULO III Percepción de los empleados del sector textil del centro de Cúcuta frente a los cambios laborales generados por la Ley 2466 de 2025.

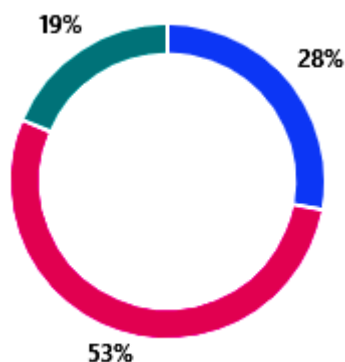
La Ley 2466 de 2025 introduce un nuevo paradigma de las relaciones laborales, al introducir la demanda de formación y actualización constante de los trabajadores, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y las obligaciones contables derivadas de estos. En la pregunta 8, se consultó a los encuestados si la empresa les ha proporcionado información o capacitaciones sobre dicha ley. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 6. Capacitación o divulgación de información sobre la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) a los empleados

Si	No	Parcialmente
28%	53%	19%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 5. Capacitación o divulgación de información sobre la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) a los empleados



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Desde el punto de vista contable y organizacional, la falta de implementación y ejecución de procesos de formación sistemática en las microempresas trae como consecuencia el no cumplimiento de los postulados de la ley, por lo cual, es importante que los contadores públicos asuman esta función pedagógica correctamente a nivel operativo. Como sugiere Castaño Ríos (2013), la formalización permite que la empresa se encuentre dentro de los parámetros normativos de legalidad establecidos por el Estado, en este sentido, se encuentra en el marco institucional y puede estar cobijada por las políticas de fomento diseñadas para el desarrollo empresarial. Los datos reflejan que 53% de los encuestados no ha recibido información ni formación sobre los cambios significativos de la reforma actual y las obligaciones contables, tributarias y laborales de las microempresas, lo que puede evidenciar dificultades o falencias en los procesos internos de comunicación y aprendizaje laboral. Esta situación supone un posible riesgo de incumplimiento normativo por la incorrecta contabilización de salarios, prestaciones y aportes parafiscales de las microempresas del sector textil. A pesar de esto, tenemos que el 28% afirmó haber recibido aprendizaje sobre la reforma y el 19% respondió que esta se dio parcialmente, aunque representan grupos minoritarios podrían estar en mejores condiciones de cumplir con las nuevas disposiciones normativas.

En la pregunta 9, se consultó a los encuestados su percepción antes de los cambios en la reforma laboral

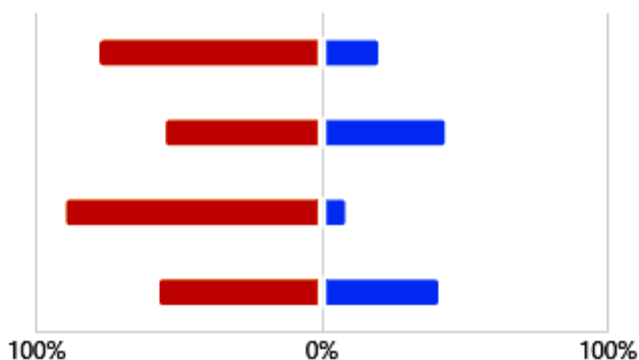
Tabla 7. Percepción de los empleados antes de los cambios en la reforma laboral

	Si	No
1. ¿La empresa ha dado Cumplimiento del Horario laboral?	79.1%	20.9
2. ¿Considera que los pagos de recargos (nocturnos, dominicales, extras) han sido los correspondientes?	55.8%	44.2%

3. ¿Se encuentra usted afiliado(a) al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL)?	90.7%	9.3%
4. ¿Percibe estabilidad laboral?	58.1%	41.9%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 6. Percepción de los empleados antes de los cambios en la reforma laboral



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

El gráfico refleja que el 79.1% cumplen con los horarios establecidos por las empresas del sector textil, mostrando un cierto grado de formalidad en la organización del trabajo. El 55.8% sostienen que existe un incumplimiento de las obligaciones salariales, especialmente en el reconocimiento o pago completo de los recargos laborales, lo que impacta en los costos contables y la estructura financiera de las microempresas. El 90.7% indican que si bien hay un cumplimiento positivo de la normatividad en materia de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL), sin embargo, aún existen casos de informalidad en los que se debe generar contingencias legales y financieras para las microempresas. El 58.1% percibe que tienen una estabilidad laboral en sus puestos, lo que es significativo, en materia de productividad, planeación de recursos humanos y sostenibilidad financiera de la microempresa. En conclusión, la información recogida evidencia que las microempresas textiles de Cúcuta demandan una

mayor articulación entre la gestión contable, administrativa y laboral para adecuarse a las exigencias de la reforma.

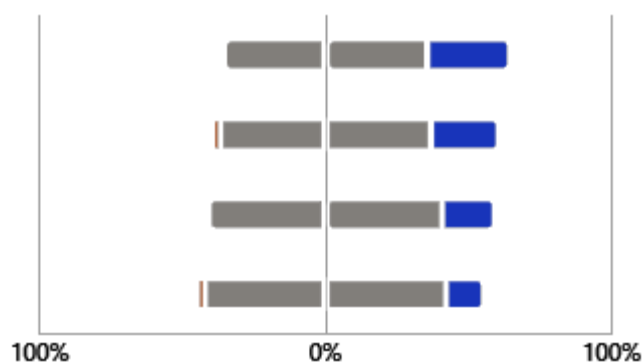
En la pregunta 10, se consultó a los encuestados su percepción después de la vigencia de la reforma laboral

Tabla 8. Percepción de los empleados después de la vigencia de la reforma laboral

	EMPEORO	IGUAL	MEJORO
1. ¿La empresa ha dado Cumplimiento del Horario laboral?		71.1%	28.9%
2. ¿Considera que los pagos de recargos (nocturnos, dominicales, extras) han sido los correspondientes?	2.6%	73.7%	23.7%
3. ¿Se encuentra usted afiliado(a) al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL)?		81.6%	18.4%
4. ¿Percibe estabilidad laboral?	2.6%	84.2%	13.2%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 7. Percepción de los empleados después de la vigencia de la reforma laboral



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

El comportamiento posterior a la implementación de la reforma muestra un posible estancamiento de las condiciones laborales de los trabajadores, como consecuencia de la interiorizada implementación de sistemas de indicadores de cumplimiento laboral y financiero en las estructuras de las microempresas para monitorear la ejecución de la ley. La gráfica evidencia que el 71.1% considera que las condiciones del horario laboral se mantienen iguales, mientras el 28.9% sostiene que empeoraron, lo que refleja que la implementación de la reforma no ha generado cambios sustanciales en esta dimensión. El 73.7% manifiestan que, si bien la reforma introdujo ajustes en la jornada laboral y recargos, las condiciones se mantienen igual para los trabajadores. El 81.6% indican que solo algunos casos mejoraron lo concerniente a afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y ARL). El 84.2% percibe que, si bien existen mejoras, la reforma no ha impactado significativamente en lo concerniente a la estabilidad laboral, manteniendo las mismas condiciones. Desde una perspectiva contable y empresarial, se mantiene el comportamiento financiero y de costos laborales para las microempresas del sector textil de Cúcuta, sin incrementos significativos derivados de la reforma.

En la pregunta 11, se consultó a los encuestados si considera que la Ley 2466 de 2025 beneficia a los trabajadores:

Tabla 9. Consideraciones sobre los beneficios de la Ley 2466 de 2025 a los trabajadores

Si	No	Parcialmente
50%		50%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 8. Consideraciones sobre los beneficios de la Ley 2466 de 2025 a los trabajadores



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Tenemos entonces que el resultado integral de la reforma laboral sobre los empleados pertenecientes a las microempresas del sector textil de Cúcuta depende de los procesos de formación, formalización y acompañamiento técnico y operativo. La contaduría pública se convierte en aquella disciplina que garantiza la estabilidad, la equidad y la viabilidad financiera de estas microempresas. La gráfica evidencia un reconocimiento positivo y generalizado frente a los beneficios que la reforma laboral aporta a los trabajadores. Asimismo, se observa parcialmente (50%) que existen algunas limitaciones en la implementación práctica de la norma en las microempresas textiles:

Capacidad financiera restringida

Falta de capacitación en normativa laboral

Costos asociados a la formalización

4. CAPÍTULO IV Adaptación contable, financiera y administrativa de los empleadores del sector textil del centro de Cúcuta a las disposiciones de la reforma laboral

Antes de abordar los resultados cuantitativos relacionados con la estructura laboral de las microempresas textiles de Cúcuta, es relevante manifestar que la capacidad de adaptación de los empleadores con respecto a la nueva reforma varía dependiendo del tamaño de su empresa, su formalización y acompañamiento técnico de profesionales en contaduría pública. De esta manera, el análisis realizado permite conocer el nivel de estabilidad laboral y la sostenibilidad financiera de las microempresas frente al nuevo marco normativo

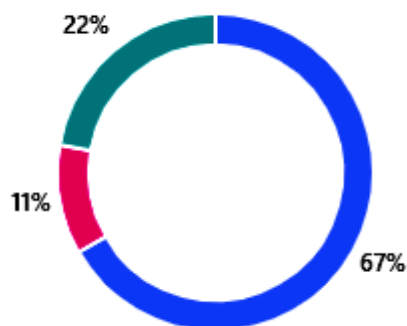
En la pregunta 12, se consultó a los encuestados cuántos empleados cuenta actualmente en su empresa:

Tabla 10. Número de empleados vinculados actualmente en la empresa

1 a 5 empleados	6 a 10 empleados	11 a 20 empleados	Más de 20 empleados
67%	11%	22%	

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 9. Número de empleados vinculados actualmente en la empresa



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Desde la contaduría pública, este panorama permite establecer la necesidad existente de las microempresas para el fortalecimiento de la planeación presupuestal y los registros de costos laborales, como consecuencia de una estructura personal pequeña o reducida sin formalización, lo que les impide tener una economía de escala.

La gráfica evidencia que el 67% de las microempresas textiles de Cúcuta, cuentan con una planta laboral reducida, conformada por unidades productivas familiares o con pocos trabajadores contratados. Mientras que un 22% muestran un nivel de crecimiento en crecimiento o transición entre micro y pequeña empresa. Desde el enfoque contable y financiero, esto refleja una baja capacidad de absorción de costos laborales y limitados recursos financieros, planteando desafíos o retos para la formalización laboral, la productividad y la implementación de políticas públicas orientadas al fortalecimiento del trabajo decente y la estabilidad financiera.

En la pregunta 13, se consultó a los encuestados si ha implementado ajustes internos para adaptarse a la ley 2466 de 2025 en la gestión laboral de su empresa:

Tabla 11. Estrategias o ajustes internos hechos en el marco de la gestión laboral de la empresa para adaptarse a la ley 2466 de 2025

Si	No	Aún no se han implementado
56%		44%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Figura 10. Estrategias o ajustes internos hechos en el marco de la gestión laboral de la empresa para adaptarse a la ley 2466 de 2025

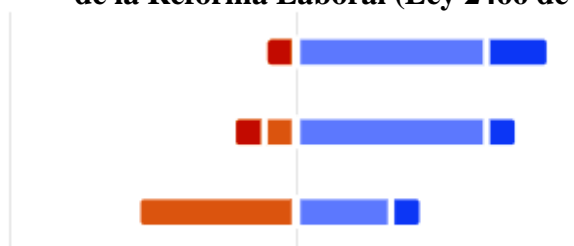


Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

La adopción positiva de las estrategias de adaptación por parte de los empleadores se ha dado de manera parcial o desigual, por lo que la incorporación de mecanismos de control interno y reorganización contable ha permitido cumplir con los postulados de la nueva reforma en materia de derechos laborales y de seguridad social. De esta manera, la gráfica refleja en un 56% una actitud de adaptación proactiva de las microempresas frente a la reforma laboral, realizando ajustes internos para su cumplimiento, como la reducción de la jornada laboral, los cambios en los recargos nocturnos y el fortalecimiento de la protección social. Sin embargo, un 44% todavía percibe que existen limitaciones financieras, falta de asesoría contable-laboral o desconocimiento técnico sobre la normativa.

En la pregunta 14, se les pidió a los encuestados que evaluarán el comportamiento que ha tenido la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) en su empresa, seleccionando el grado de afectación:

Figura 11. Evaluación del comportamiento y afectaciones en la empresa con motivo de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025)

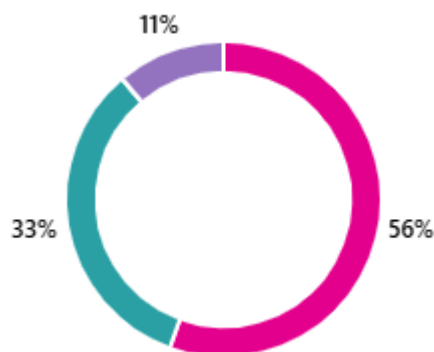


Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

El comportamiento contable y financiero de la reforma, se ha concentrado especialmente en lo concerniente a los costos laborales, la evolución de los sistemas contables, la reducción de la jornada laboral, la planeación de gastos operativos, con la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad con base en los principios de prudencia y sostenibilidad financiera. La gráfica evidencia un comportamiento moderado a alto en los costos laborales (gastos de nómina, aportes a la seguridad social y recargos laborales) de las microempresas, derivados de los beneficios de la reforma laboral como la reducción de la jornada laboral, la modificación de los horarios nocturnos y la mayor protección de derechos laborales. Asimismo, estas se han visto en la obligación de realizar actualizaciones en los sistemas contables o software, sus registros contables, nóminas y reportes administrativos con la finalidad de cumplir con la norma. En cuanto a la flexibilidad en la contratación se logra evidenciar que es el menos afectado con la implementación de la reforma, ya que no ha limitado su realización práctica en las microempresas del sector textil. Desde la contaduría pública, resulta necesario el fortalecimiento de la gestión financiera y el acompañamiento contable constante, con la finalidad de lograr su estabilidad económica y su capacidad competitiva.

En la pregunta 15, se les consultó a los encuestados si creen que la reforma ha incentivado la formalización del empleo en su sector

Figura 12. Grado de incentivación de la reforma para la formalización del empleo del sector textil



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Si bien la reforma busca fortalecer la formalización del empleo, los resultados muestran que 56% considera que la reforma solo ha incentivado parcialmente la formalización laboral en el sector textil. Esta respuesta evidencia la gran brecha que se presenta en el marco de la adaptación normatividad al contexto actual de las microempresas. Desde una visión contable, esto exige que los contadores públicos lideren con mayor esfuerzo los procesos de auditorías laborales y acompañamiento financiero estratégico para alcanzar los objetivos económicos y empresariales. Por otra parte, el 33 % opina que no hay ningún estímulo real hacia dicha formalización. Desde la contaduría pública esto refleja que la implementación la Reforma Laboral de 2025 en las microempresas del sector textil de Cúcuta no ha tenido los efectos esperados para garantizar el trabajo decente y formal:

Persisten las limitaciones financieras para asumir los costos derivados de la formalización laboral.

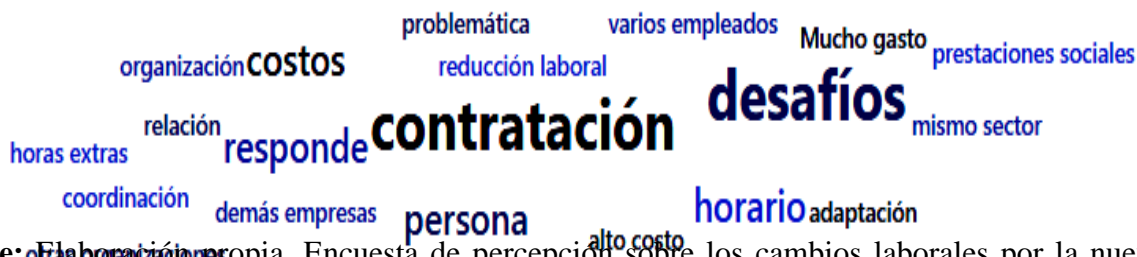
Se presenta una carga administrativa para las microempresas como consecuencia del aumento de las exigencias normativas, lo que retrasa la transición hacia la formalidad laboral.

Existe un cambio cultural y normativo en materia de estabilidad, protección o crecimiento laboral, pero sin efectos perceptibles.

Es necesario el acompañamiento técnico y aprendizaje financiero permanente para tener una mayor comprensión de los beneficios a largo plazo para sus estructuras contables y presupuestales.

En la pregunta 16, se les consultó a los encuestados que dificultades o desafíos ha enfrentado su empresa en la adaptación a la Ley 2466 de 2025

Figura 1. Dificultades o desafíos enfrentados por las empresas en la adaptación a la Ley 2466 de 2025



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

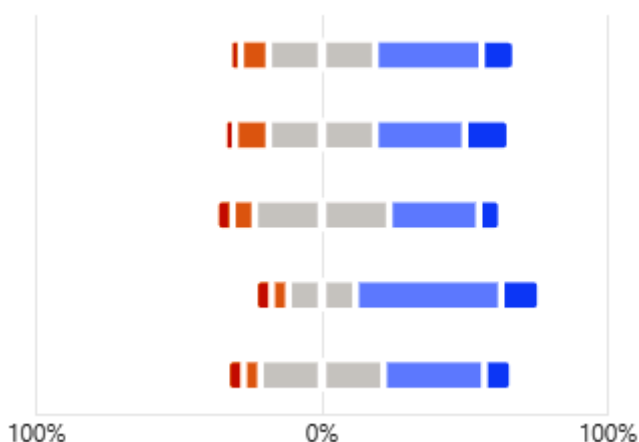
La adaptación realizada por los microempresarios a la Ley 2466 de 2025, se ha venido dando gracias a un proceso gradual y complejo, ya que se presentan tensiones financieras como los altos costos, reducción laboral, prestaciones sociales, y horas extras, generando la reorganización de procesos y estructuras internas de tipo administrativo y contable, y ser mucho más eficientes, competitivos y sostenibles. La ilustración evidencia como la principal problemática la contratación (33%), como consecuencia de las dificultades en los ajustes de las condiciones laborales y de vinculación del personal frente a la nueva normatividad. Desde el

punto de vista de la contaduría pública, resulta necesario el diseño y ejecución de gestión contable y presupuestal que les permita a las microempresas una estabilidad y sostenibilidad económica. Asimismo, la constante impartición de educación financiera y laboral permitirá a todos los intervinientes comprender los beneficios del trabajo formal y decente.

5. CAPÍTULO V Principales opiniones de los trabajadores sobre las implicaciones de la Ley 2466 de 2025 en la dinámica empresarial del sector textil

En la pregunta 17, se les solicitó a los encuestados calificar la afectación percibido de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) sobre distintos aspectos organizacionales

Figura 13. Calificación del comportamiento percibido de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) sobre distintos aspectos organizacionales



Fuente: Elaboración propia. Encuesta de percepción sobre los cambios laborales por la nueva ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

La gráfica evidencia una alta tendencia con respecto al alcance significativo de la reforma en las estructuras y dinámicas internas de las microempresas, contando con mejoras sustanciales en el bienestar, condiciones, clima organizacional, eficiencia y productividad laboral de los trabajadores, gestión del capital humano, fortalecimiento estructural formal, los costos, planeación financiera y registros contables de nómina, prestaciones y seguridad social. Lo anterior, refleja una madurez en la gestión contable y administrativa de las microempresas del sector textil de Cúcuta, en materia de cumplimiento de las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social. Al respecto, el estudio realizado por Castaño Ríos (2013) sostiene que la contabilidad se evidencia como una herramienta muy fuerte para el sostenimiento y crecimiento

de las PYMES, especialmente, cuando se le imprime un carácter estratégico. Las herramientas gerenciales que se pueden utilizar derivadas de la implementación de un sistema contable en una PYMES se convierten en elementos determinantes para su competitividad en el mercado (Castaño Ríos, 2013). Asimismo, Arzuza-Carrasca, Bravo-Romero, Puertas-Medina, & Cáceres-Martelo (2021), evidencian que la capacidad de las pequeñas, micro y medianas empresas para alcanzar sus objetivos depende de lo bien que adquieran, interpreten, sintetizen, evalúen la información contable de la que disponen, de este modo se podrá gestionar y/o controlar estos los factores económicos y financieros adversos de forma anticipada o proactiva (Arzuza-Carrasca, Bravo-Romero, Puertas-Medina, & Cáceres-Martelo, 2021).

Desde la óptica de control y sostenibilidad, Hernández Aros et al. (2023) advierten que El microempresario en Colombia, ha recibido apoyado a través del Estado, pero es insuficiente presente a todos sus compromisos legales, que hace que en país el generar empresa, sea cada vez más un reto, puesto que vienen consigo limitaciones que ocasionan que este tipo de negocios, como el analizado en este estudio los tenderos de la ciudad, se vean afectados y por ende tiendan al fracaso (Hernández Aros et al., 2023). Esto demuestra que el contador público adquiere la obligación de diseñar las estrategias de planeación financiera, integrar los sistemas de información contable como la nómina electrónica, los presupuestos laborales trimestrales, la medición de indicadores de productividad contable, que permitan una formalización sostenible. Por tanto, el rol del contador público resulta como una oportunidad para renovar y asegurar mayores niveles de formalidad, cumplimiento y sostenibilidad económica de las microempresas del sector textil de Cúcuta.

6. CAPÍTULO VI. Discusión

La investigación sobre la implementación, ejecución y comportamiento de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) en las microempresas textiles de Cúcuta, muestra que existe una relación estrecha entre los cambios normativos y la contable, financiera y administrativa que estas desarrollan. Desde la perspectiva de la Contaduría Pública, los resultados permiten determinar las limitaciones referentes a la formalización, la sostenibilidad económica y el cumplimiento normativo.

En primer lugar, se presenta un bajo nivel en el conocimiento y apropiación de la nueva norma por parte de los empleados, lo que puede traer consecuencias relevantes como incumplimiento legal, errores en la liquidación de nómina, deficiencias en la contabilización de obligaciones laborales, la no aplicación de los principios de transparencia, legalidad y prudencia y confiabilidad de la información financiera generada. Frente a esta situación, el contador público, debe actuar integralmente como garante frente a los registros contables y como actor educativo dentro de las microempresas.

Asimismo, se evidencia que más de la mitad de las microempresas textiles de Cúcuta encuestadas (50%) no han tenido formación o asesoramiento alguno sobre la nueva norma, por lo que su ejecución o implementación se dará parcialmente frente a los cambios exigidos por la ley. Esto limitará a las microempresas en su capacidad para proyectar eficazmente los costos laborales, identificar pasivos contingentes y ajustar sus presupuestos.

El contador público en su rol de promotor es quien evita las posibles contingencias fiscales y laborales que financieramente afecten la estabilidad de las organizaciones, mediante la creación de mecanismos de control interno para cumplir con lo dispuesto por la normatividad.

Frente a esto, los resultados permiten observar que en las microempresas objeto de estudio se ha avanzado moderadamente en la formalización y mejora de condiciones laborales.

Desde el enfoque de la contaduría, tenemos que el cumplimiento parcial por parte de las microempresas sobre el pago de recargos, la estabilidad contractual limitada y los actuales desafíos en la contratación, representan una amenaza directa concerniente a la fiabilidad de la información financiera. Por otra parte, se presentan incrementos moderados en los costos laborales y administrativos, obligando a las microempresas a cambiar su planeación presupuestal para una mayor gestión de los flujos de efectivo y políticas de rentabilidad.

Es importante destacar que la investigación permitió conocer la percepción positiva de los empleados respecto de las mejoras en las condiciones y estructuras laborales más formales y transparentes, así como sobre la adaptación contable y laboral de las microempresas a la nueva normatividad.

En síntesis, se reconoce la importancia y necesidad de la Contaduría Pública, para brindar constantemente un acompañamiento técnico a las microempresas del sector textil de Cúcuta, con la finalidad de que cumplan con la normatividad, sean

7. CAPÍTULO VII. Conclusiones

El comportamiento de la Ley 2466 de 2025 en las microempresas del sector textil de Cúcuta, ha traído consigo una serie de innovaciones reveladoras en los procesos contables y financieros. En primer lugar, se comprueba que el grado de conocimiento y divulgación de la norma por parte de las empresas hacia sus empleados es limitado. Lo anterior, involucra peligros de incumplimiento normativo y carencias en el ejercicio efectivo de los principios contables de transparencia, legalidad y prudencia frente a las obligaciones laborales de las empresas. Asimismo, se presenta una brecha significativa en la comunicación interna de las empresas para la impartición capacitación sobre la nueva ley, limitando la proyección de la planeación financiera y presupuestal de estas.

Los encuestados sostienen que la implementación de la nueva ley ha sido superficial, ya que sus condiciones laborales se mantienen “iguales”. Asimismo, perciben que existen pérdidas en la estructura financiera como consecuencia de un cumplimiento parcial de los derechos de los empleados, como por ejemplo la afiliación al sistema de seguridad social, la estabilidad laboral o el pago de recargos.

Desde el punto de vista financiero, la implementación de la ley ha traído consigo la necesidad de reducir las jornadas laborales o el ajuste de recargos, incrementando los costos operativos de las microempresas. Asimismo, se han visto en la obligación de formalizar los registros contables, tener un mayor grado de formalización de sus registros contables versus las limitaciones económicas y administrativas para poder dar cumplimiento a la ley.

La capacidad contable y financiera de las microempresas limita la implementación de la Ley 2466 de 2025, a pesar de sus grandes avances en formalización, transparencia y condiciones

laborales. Es aquí donde el rol del contador público es esencial, para garantizar su cumplimiento en el marco de la correcta gestión de los costos laborales y la sostenibilidad económica.

8. CAPÍTULO VIII. Recomendaciones

Las microempresas del sector textil deben implementar programas de formación continua, bajo supervisión del contador público, para que los empleados puedan implementar correcta y prácticamente la Ley 2466 de 2025

Las microempresas del sector textil deberán conforme a la nueva norma, tener un acompañamiento contable y financiero profesional y constante, con la finalidad de ajustar nóminas, presupuestos y registros contables de manera eficaz.

Resulta relevante que los contadores públicos dentro su gestión presupuestal en las microempresas del sector textil, proyecten equilibrada y sosteniblemente los posibles efectos que se vayan a presentar en los costos empresariales como consecuencia de la reducción de jornada, los recargos y los aportes sociales.

Es importante que las microempresas del sector textil fortalezcan los mecanismos de control interno y auditoría laboral con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones normativas como por ejemplo a nivel laborales, fiscales y de seguridad social.

Es pertinente la participación constante de entidades públicas, gremios empresariales y contadores para lograr una correcta adaptación de la nueva norma y posibilitar los incentivos tributarios y programas de apoyo que ésta otorga.

La innovación y evolución de los procesos de registro, control y reporte contable permitirá a las microempresas del sector textil, un mejoramiento de su información laboral y evitar posibles sanciones por normativa.

Referencias

- Arzuza-Carrasca, K. Y., Bravo-Romero, G. N., Puertas-Medina, E., & Cáceres-Martelo, A. (2021). Importancia de la contabilidad en la supervivencia de las nuevas microempresas de Colombia. *Liderazgo Estratégico*, 11(1), 67–78. Recuperado a partir de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/6882>
- Castaño Ríos, C. E. (2013). El Sistema de Información Contable y las PYMES en Colombia: una relación estratégica. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (57), 241-254. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/15587>
- Delgado Bernal, C. I. (22 de agosto de 2025). Discriminación en la reforma laboral. Obtenido de <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/discriminacion-en-la-reforma-laboral/>
- Frías Ávila, P. (29 de agosto de 2025). La regulación de los aprendices en la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025). Obtenido de <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/la-regulacion-de-los-aprendices-en-la-reforma-laboral-ley-2466-de-2025/>
- García Salas, C. (2025). La Reforma Laboral que Nació por Cesárea: Contexto histórico - Novedades. *Revista Jurídica*, 22(1), 14–23. Recuperado el 18 de octubre de 2025, de <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/Juridica/article/view/5492>
- Hernández Aros, L., Varon Triana, N., Moreno Hernández, J. J., & Gutiérrez Portela, F. (2023). Deficiencias contables en las microempresas en Colombia: un estudio de caso. *Revista ENIAC Pesquisa*, 12(2), 279–297. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/6f48867b-1923-42df-b1e5-f11afebafa42>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la investigación (Sexta Edición ed.). México, México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. . Recuperado el 15 de octubre de 2025, de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hidalgo Villota, M. E., & Tarapuez Chamorro, E. I. (2023). LA CALIDAD DEL TRABAJO EN COLOMBIA: UNA PREOCUPACIÓN NACIONAL. *Tendencias*, 24 (1), 79-109. , http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100079&lng=en&tlng=es.

- Jaimés-Carrillo, L., & Rojas-López, M. D. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne*, 12 (2), 177-187. .
- Lopera Echavarría, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristizába, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídica* 25(1), 327–353. Recuperado el 17 de octubre de 2025, de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/6ba9f368-e118-4e5e-82d4-adb43908b31f>
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *IDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21), 7. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. [conferencia]. 87ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Palmero Suárez, S. (2021). LA ENSEÑANZA DEL COMPONENTE GRAMATICAL: EL MÉTODO DEDUCTIVO E INDUCTIVO. Facultad de Educación. Universidad de la Laguna. Obtenido de Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas por las universidades de La Laguna y Las Palmas de Gran Canaria. Interuniversitario : <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240>
- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 35(88), 239–265., 1-27. doi: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2020v35n88/Quintero>
- Rojas Puello, J. P. (4 de agosto de 2025). Nueva regulación para los trabajadores de plataformas digitales de reparto: análisis crítico de la Ley 2466 de 2025. Obtenido de <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/nueva-regulacion-para-los-trabajadores-de-plataformas-digitales-de-reparto-analisis-critico-de-la-ley-2466-de-2025/>
- Schneider, B. (2018). The climate for service: An application of the climate concept. In D. Schneider & J. L. Smith (Eds.), *Advances in organizational psychology* (pp. 89-103). Routledge.

Somavía, J. (2014). El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana (1ra ed.).
Publicaciones OIT.