

Análisis del mercado laboral de Neiva:

Diagnóstico, determinantes y recomendaciones de política

Documento técnico

Elaborado para la

Cámara de Comercio del Huila

Luis Fernando Mejía

CEO Lumen Economic Intelligence, 2026-hoy

Exdirector de Fedesarrollo, 2018-2025

Exdirector del Departamento Nacional de Planeación, 2017-2018

Exsubdirector del Departamento Nacional de Planeación, 2014-2017

Exdirector de Política Macroeconómica, Ministerio de Hacienda, 2012-2014

Junio de 2026

Agradecimientos

El autor agradece a la Cámara de Comercio del Huila por la confianza depositada en este estudio, y en particular a su presidenta ejecutiva, Lina Marcela Carrera, cuya iniciativa de dotar al departamento de evidencia rigurosa sobre su mercado laboral —en un momento decisivo para el tejido empresarial— dio origen a esta consultoría y orientó su alcance. Merece una mención especial Camila Polanía, coordinadora de Investigaciones Económicas de la CCH, autora del análisis preliminar del mercado laboral que sirve de base a las secciones 2 y 3, y quien lideró la aplicación de la encuesta empresarial y el seguimiento al levantamiento de la información, cuyo cierre exitoso es en buena medida resultado de su gestión. Gracias también al equipo de relacionamiento empresarial de la Cámara, cuyo contacto directo con las empresas medianas y grandes fue decisivo para la representatividad de la medición, y a los 623 empresarios del Huila que dedicaron su tiempo a responder. Los errores u omisiones que persistan son responsabilidad exclusiva del autor.

Contenido

1. Introducción	5
2. Caracterización del mercado laboral de Neiva, 2015–2025	6
2.1 Desempleo: convergencia hacia un dígito	7
2.2 Ocupación y participación: la otra cara de la mejora	7
2.3 Informalidad: el quiebre de 2025	10
2.4 Desempleo juvenil: la brecha que no cede	11
2.5 Síntesis: una mejora con tres matices	12
3. Estructura sectorial y sectores con potencial de generación de empleo formal	13
3.1 Recomposición sectorial de la ocupación, 2015–2025	13
3.2 Especialización productiva: el benchmarking frente a las ciudades pares	15
3.3 El tejido empresarial: quién puede demandar empleo formal	17
3.4 Priorización: los sectores con mayor potencial	18
4. El aumento del salario mínimo de 2026: magnitud y marco analítico	19
4.1 La magnitud del ajuste: un choque sin precedentes en términos reales	19
4.2 Canales de transmisión y evidencia para Colombia	21
4.3 Por qué Neiva es especialmente vulnerable: hipótesis del estudio	22
5. Impactos del aumento del salario mínimo en el tejido empresarial: resultados de la encuesta	23
5.1 Diseño metodológico y trabajo de campo	23
5.2 Perfil de la muestra	25
5.3 Estructura salarial y formalidad de la nómina: la exposición al choque	25
5.4 El impacto sobre los costos: la hipótesis central confirmada	26
5.5 Ajustes de empleo, expectativas e inversión	28
5.6 Riesgos de informalización	29
5.7 Competitividad, desafíos y demandas de política	30
5.8 Síntesis de heterogeneidad y contraste de hipótesis	31
5.9 Las voces de los empresarios	32
6. Determinantes del menor dinamismo laboral de Neiva	33
6.1 Determinantes estructurales	33
6.2 Determinantes coyunturales	34
6.3 Síntesis: un esquema causal y la tratabilidad de los determinantes	35
7. Recomendaciones de política pública y estrategias empresariales	36
7.1 Principios y criterios de priorización	36
7.2 Agenda nacional: la gestión gremial de la CCH	36

7.3 Agenda territorial: Alcaldía de Neiva y Gobernación del Huila	37
7.4 Agenda del sector privado y de la CCH.....	38
7.5 Matriz operativa	39
8. Referencias.....	40
Anexo A. Instrumento de la encuesta.....	40
Anexo B. Tablas estadísticas detalladas.....	41
Anexo C. Nota metodológica	43

1. Introducción

Neiva presenta hoy una de las paradojas más ilustrativas del mercado laboral colombiano. Su tasa de desempleo cerró 2025 en 9,2% —la más baja de la década y una de las menores entre las ciudades intermedias del país—, un resultado que, leído de manera aislada, sugeriría un mercado laboral en plena consolidación. Sin embargo, tras esa cifra conviven una ciudad que ocupa hoy a menos personas que hace diez años, una participación laboral que ha caído cuatro veces más rápido que la del promedio nacional, una informalidad que superó el umbral del 50% y que por primera vez en el período reciente sobrepasa en número de ocupados al empleo formal, y un desempleo juvenil que casi duplica al del conjunto de la población. La pregunta que motiva este estudio es, por tanto, ineludible: ¿la mejora de los indicadores agregados refleja un mercado laboral robusto, o una mejora estadística construida sobre bases frágiles?

Esa pregunta adquirió una urgencia particular el 29 de diciembre de 2025, cuando el Gobierno nacional decretó un aumento del salario mínimo de 23,0% para 2026 —el mayor ajuste nominal desde 1993 y, en términos reales, una magnitud sin precedente en la historia moderna del país—. Para un tejido empresarial compuesto en un 96% por microempresas, donde seis de cada diez empresas con empleados pagan a la mayoría de su nómina el mínimo o un valor cercano, ese ajuste constituye un choque de primer orden cuyos efectos sobre el empleo, la formalidad y la competitividad apenas comienzan a materializarse. En ese contexto, la Cámara de Comercio del Huila contrató el presente estudio, cuyo objetivo es triple: diagnosticar el desempeño del mercado laboral de Neiva e identificar los factores que explican su menor dinamismo relativo; evaluar los impactos del incremento del salario mínimo sobre el tejido empresarial local; y formular recomendaciones de política pública y estrategias para el sector privado.

El estudio desarrolla cinco objetivos específicos: la caracterización del mercado laboral de Neiva con comparaciones frente a ciudades intermedias y el promedio nacional (sección 2); la identificación de los sectores con mayor potencial de generación de empleo formal (sección 3); el análisis del impacto del aumento del salario mínimo mediante una encuesta aplicada al tejido empresarial registrado (secciones 4 y 5); el examen de los determinantes estructurales y coyunturales del menor dinamismo laboral (sección 6); y la formulación de recomendaciones (sección 7). En las secciones 2 y 3, el equipo técnico de la Cámara de Comercio del Huila elaboró el análisis preliminar y las series de datos, que el autor integró en una versión ajustada y complementada; las demás secciones son de elaboración del autor.

Cuatro fuentes sustentan el análisis. Primera, las series del mercado laboral construidas por la CCH a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, anualizadas como promedio simple de los cuatro trimestres móviles de referencia para el período 2015–2025. Segunda, el registro mercantil de la CCH con corte a 2025 (39.281 empresas activas y renovadas), procesado directamente para este estudio. Tercera, la **Encuesta sobre los Impactos del Salario Mínimo 2026**, diseñada por el autor y aplicada por la CCH entre el 25 de mayo y el 9 de junio de 2026, que con 623 respuestas válidas y cuotas cumplidas en los cuatro tamaños de empresa constituye la primera medición sistemática de este choque sobre el empresariado de un departamento colombiano. Cuarta, fuentes documentales verificadas —decretos, jurisprudencia del Consejo de Estado, boletines del DANE y literatura económica— para el contexto normativo y el marco analítico.

El mensaje central del documento puede anticiparse en una frase: **Neiva no tiene un problema de desempleo; tiene un problema de creación de empleo formal**, y el choque salarial de 2026 amenaza con transformar esa debilidad crónica en un retroceso abierto —la encuesta documenta que el 39,8% de las empresas con empleados ya redujo su planta—. La buena noticia, que desarrolla la sección 7, es que existe una agenda accionable: las demandas del empresariado son notablemente consistentes entre tamaños y sectores, no piden revertir el aumento salarial sino abaratar el costo de la formalidad, y varias de las palancas están al alcance de la institucionalidad local.

2. Caracterización del mercado laboral de Neiva, 2015–2025

El mercado laboral es el principal punto de encuentro entre el desempeño económico de un territorio y el bienestar de sus hogares: refleja la capacidad de la economía local para generar ingresos, absorber mano de obra y ofrecer condiciones de trabajo estables. En ciudades intermedias como Neiva, su análisis adquiere una relevancia particular por el peso que tienen el comercio y los servicios, sectores que cumplen un papel central en la generación de empleo, pero que enfrentan retos persistentes de productividad, formalización y estabilidad laboral.

El diagnóstico de esta sección toma como referencia el período 2015–2025, lo que permite distinguir tres momentos claramente diferenciados: la etapa prepandemia (2015–2019), el choque de 2020 y la fase de recuperación posterior (2021–2025). Dado que el DANE publica los indicadores laborales para ciudades y áreas metropolitanas mediante trimestres móviles, las series anuales utilizadas corresponden al promedio simple de los cuatro trimestres móviles de referencia (enero–marzo, abril–junio, julio–septiembre y octubre–diciembre), construido por el equipo técnico de la Cámara de Comercio del Huila a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Esta aproximación

reduce la volatilidad propia de las series de alta frecuencia y permite comparaciones consistentes con el total nacional y con tres ciudades intermedias de referencia: Ibagué, Villavicencio y Popayán.

La pregunta que ordena el diagnóstico es la siguiente: si bien Neiva ha mostrado una reducción importante en su tasa de desempleo, ¿esta mejora responde a una mayor generación de empleo por parte del tejido empresarial, a cambios en la participación laboral o a transformaciones en la calidad de la ocupación? Para responderla se examinan, en su orden, el desempleo, la ocupación y la participación, la informalidad y el desempleo juvenil; la estructura sectorial de la ocupación se aborda en la sección 3. La conclusión que emerge de la lectura conjunta es matizada: **la mejora del desempleo es real, pero descansa en buena medida en una menor participación laboral y ha estado acompañada de un deterioro reciente en la calidad del empleo.**

2.1 Desempleo: convergencia hacia un dígito

La tasa de desempleo promedio anual de Neiva cerró 2025 en **9,2%, el nivel más bajo de la década.** La trayectoria que condujo a este resultado, sin embargo, no fue lineal. Entre 2015 y 2019 el indicador mostró un deterioro gradual, al pasar de 11,2% a 13,0%, señal de que la debilidad del mercado laboral local antecede a la pandemia. El choque de 2020 elevó la desocupación hasta un máximo histórico de 26,1% —casi diez puntos por encima del promedio nacional de ese año (16,7%)—, y a partir de 2021 la ciudad inició una senda de reducción que, con un episodio de reversión en 2023 (12,7%), la llevó a consolidarse en un solo dígito al cierre del período.

Frente al total nacional, Neiva pasó de registrar brechas de hasta dos puntos porcentuales en la prepandemia a una convergencia casi completa: en 2025 la ciudad (9,2%) se ubicó apenas 0,3 puntos por encima del agregado del país (8,9%), luego de que en 2024 ambas tasas prácticamente se igualaran (10,0% frente a 10,2%). Frente a sus pares regionales, el desempeño también es favorable: la tasa de Neiva es claramente inferior a la de Ibagué (12,6%) y Popayán (10,0%), aunque se mantiene por encima de Villavicencio, que lideró el grupo de referencia con 7,7%.

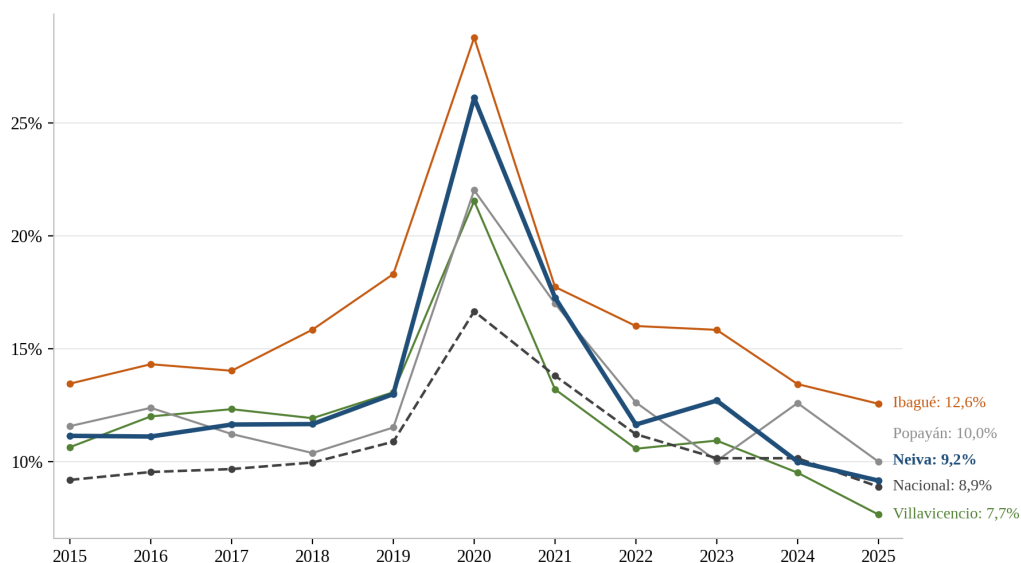
En síntesis, la ciudad no solo retornó a sus niveles de desocupación prepandemia, sino que los superó, manteniendo una posición sólida dentro de su grupo de comparación. Las secciones siguientes examinan si esta mejora refleja una expansión efectiva del empleo o, en parte, otros fenómenos.

2.2 Ocupación y participación: la otra cara de la mejora

La tasa de ocupación —la proporción de personas en edad de trabajar que efectivamente está vinculada a una actividad económica— permite evaluar si la reducción del desempleo se traduce en

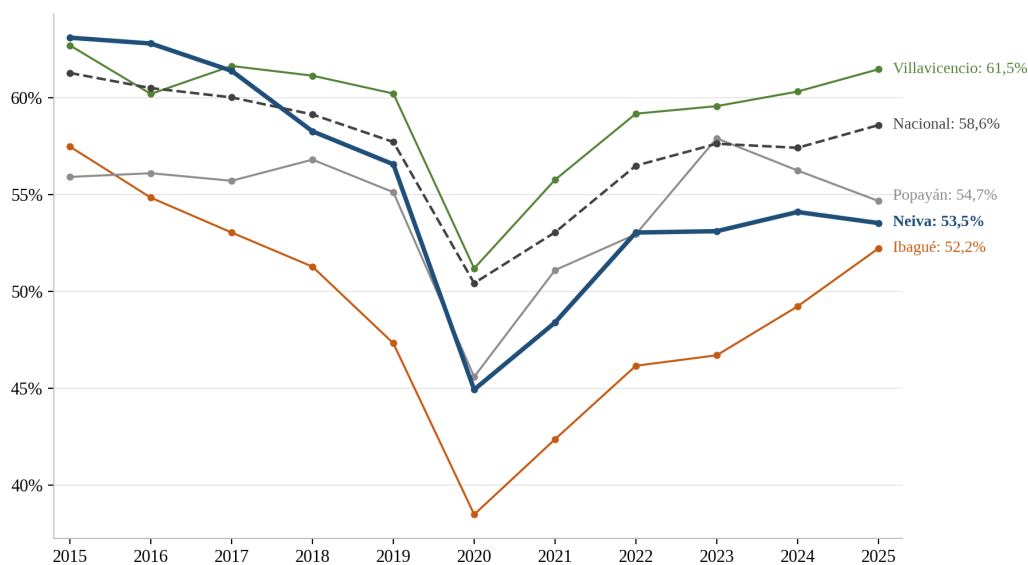
capacidad real de generación de puestos de trabajo. La evidencia es menos favorable que la del indicador anterior. Tras caer de 56,6% en 2019 a un mínimo de 44,9% en 2020, la tasa de ocupación de Neiva se recuperó hasta 53,5% en 2025, un avance de 8,6 puntos frente al punto más crítico de la crisis. No obstante, ese nivel sigue siendo **5,1 puntos inferior al promedio nacional (58,6%)** y **9,6 puntos inferior al nivel que la propia ciudad registraba en 2015 (63,1%)**.

Gráfico 2.1. Tasa de desempleo promedio: Neiva, ciudades intermedias y total nacional, 2015–2025



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

Gráfico 2.2. Tasa de ocupación promedio: Neiva, ciudades intermedias y total nacional, 2015–2025

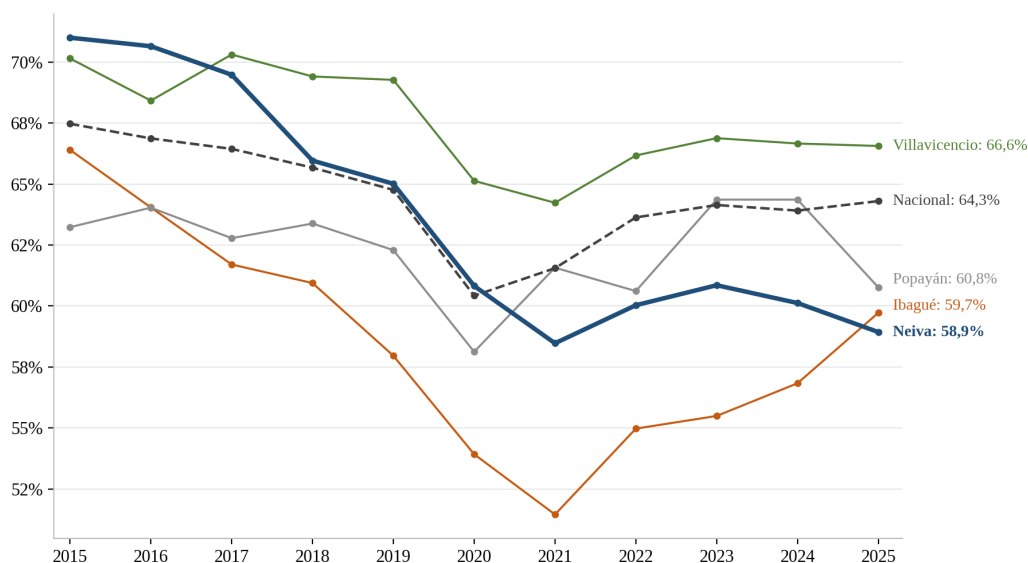


Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

La lectura en niveles refuerza este matiz: la población ocupada de Neiva fue de **145 mil personas en 2025, cinco mil menos que las 150 mil registradas en 2015**. Es decir, al cabo de una década —y pese al crecimiento natural de la población en edad de trabajar— la ciudad no ha ampliado su base de empleo: la recuperación posterior a la pandemia ha sido, en lo fundamental, una reposición de los puestos perdidos y no una expansión neta en el empleo.

El factor que reconcilia un desempleo en mínimos con una ocupación rezagada es la participación laboral. La tasa global de participación (TGP) de Neiva cayó de **71,0% en 2015 a 58,9% en 2025**, una reducción de 12,1 puntos porcentuales que cuadruplica la observada en el total nacional (de 67,5% a 64,3%, -3,2 puntos). El descenso, además, no es atribuible únicamente a la pandemia: entre 2015 y 2019 la TGP ya había perdido seis puntos. Como resultado, Neiva pasó de participar 3,5 puntos por encima del promedio nacional al inicio del período a ubicarse 5,4 puntos por debajo en 2025, con una tendencia de reducción reciente que contrasta con la recuperación nacional.

Gráfico 2.3. Tasa global de participación: Neiva, ciudades intermedias y total nacional, 2015–2025



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

Un ejercicio aritmético simple ilustra la magnitud del fenómeno. Con la ocupación y las tasas observadas en 2025, la población en edad de trabajar implícita de Neiva ronda las 271 mil personas y su fuerza laboral las 160 mil. Si la ciudad mantuviera hoy la participación de 2015 (71,0%), su fuerza laboral sería cercana a 192 mil personas; con el mismo nivel de ocupación observado, ello implicaría una tasa de desempleo en el rango del 25%, e incluso con la participación prepandemia de 2019 (65,0%) la tasa superaría el 17%. **El ejercicio es puramente ilustrativo** —no es un

contrafactual de equilibrio, pues una mayor oferta laboral induciría también respuestas de la demanda—, pero deja en evidencia que una parte sustancial de la mejora del desempleo se explica por la salida de personas de la fuerza laboral y no por la creación de empleo.

Frente a los pares regionales, Neiva registró en 2025 una ocupación superior a la de Ibagué (52,2%) y cercana a la de Popayán (54,7%), pero alejada de Villavicencio (61,5%), y una participación inferior a la de Villavicencio (66,6%) y Popayán (60,8%), apenas por debajo de la de Ibagué (59,7%). El contraste con Villavicencio —la ciudad que lidera el grupo en los tres indicadores— sugiere que el menor desempleo en Neiva no es el reflejo de un mercado laboral más dinámico, sino de una menor presión de oferta.

2.3 Informalidad: el quiebre de 2025

Evaluada la cantidad de empleo, el paso siguiente es examinar su calidad. La tasa de informalidad de Neiva ha mostrado una trayectoria volátil con tendencia reciente al alza: tras ubicarse en 48,8% en 2024, cerró 2025 en **51,7%**, un incremento de 2,9 puntos porcentuales en un solo año. La posición relativa de la ciudad sigue siendo comparativamente favorable —se mantiene por debajo del promedio nacional (55,7%), de Popayán (57,4%) y de Villavicencio (53,5%)—, pero perdió la ventaja que sostenía frente a Ibagué, que en 2025 redujo su informalidad a 48,6% y se situó por debajo de la capital huilense.

Las cifras absolutas revelan la verdadera dimensión del fenómeno. Mientras la población ocupada total se mantuvo estable en 145 mil personas entre 2024 y 2025, su composición se transformó: **el empleo formal cayó de 74 mil a 70 mil ocupados, y el informal aumentó de 71 mil a 75 mil**. Se trata de una sustitución casi uno a uno de empleo con seguridad social por ocupación informal que marca una situación preocupante: en 2025, los trabajadores informales de Neiva superaron en número a los formales.

Tabla 2.1. Composición de la población ocupada promedio en Neiva (miles de personas)

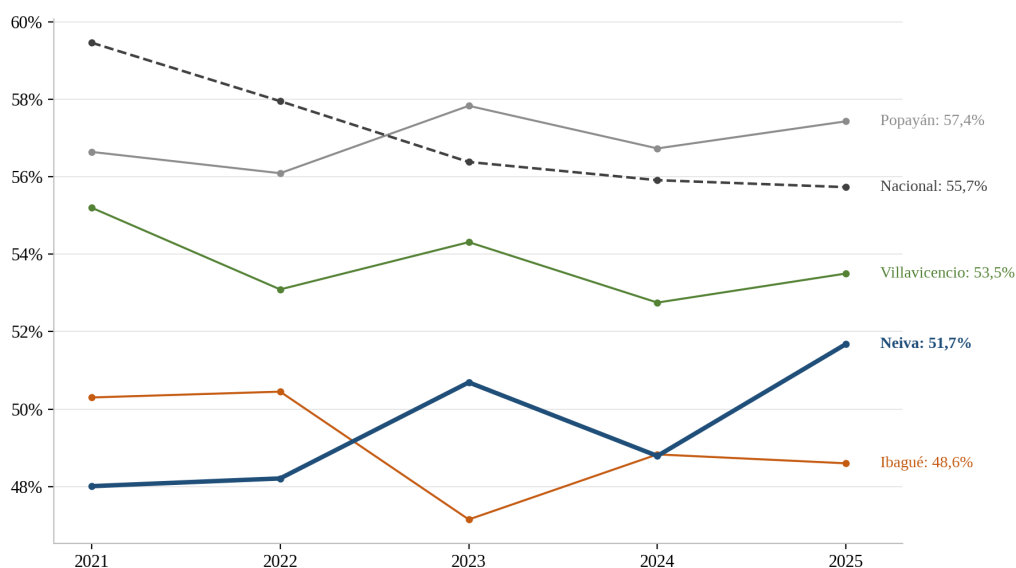
Indicador	2021	2022	2023	2024	2025
Población ocupada total	126	139	141	145	145
Empleo formal	65	72	70	74	70
Empleo informal	60	67	72	71	75

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

Este desplazamiento plantea desafíos de primer orden para la productividad de la ciudad y para la sostenibilidad de la protección social de sus trabajadores. Conviene precisar el alcance temporal del

hallazgo: la pérdida de empleo formal documentada corresponde a 2025, es decir, es **anterior a la entrada en vigor del aumento del salario mínimo de 2026**, por lo que no puede atribuirse a ese choque. Lo que sí indica es que el tejido formal de Neiva llegó debilitado al momento de absorber un ajuste de costos laborales de la magnitud descrita en la sección 4, y la encuesta empresarial analizada en la sección 5 aporta evidencia directa sobre los riesgos de que esta recomposición se profundice.

Gráfico 2.4. Tasa de informalidad: Neiva, ciudades intermedias y total nacional, 2021–2025



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

2.4 Desempleo juvenil: la brecha que no cede

El desempleo juvenil (15 a 28 años) constituye uno de los retos más persistentes del mercado laboral en Neiva. La brecha frente al desempleo total es estructural: en la prepandemia, mientras la tasa general oscilaba entre 11% y 13%, la juvenil ya superaba el 17% y alcanzó 20,5% en 2019. El choque de 2020 amplificó esta vulnerabilidad y elevó el indicador a un máximo de **36,0%**, diez puntos por encima del promedio general de la ciudad en ese año.

La recuperación posterior no ha cerrado la brecha; por el contrario, el cierre de 2025 muestra una divergencia preocupante. Mientras la tasa de desempleo total consolidó su mínimo de la década (9,2%), la juvenil pasó de 16,0% en 2024 a **16,7%** en 2025. La brecha absoluta se situó en 7,5 puntos porcentuales y, medida en términos relativos, el desempleo juvenil equivale hoy a **1,8 veces el desempleo total, la razón más alta de toda la serie 2015–2025** (en 2015 y en 2019 era de alrededor de 1,6 veces). Dicho de otro modo: la exclusión relativa de los jóvenes se ha profundizado precisamente en la fase en que los indicadores agregados mejoran.

Este comportamiento sugiere barreras de entrada específicas —falta de experiencia laboral previa, desajuste entre la oferta educativa y la demanda empresarial— agravadas por la reciente sustitución de empleo formal por informal, que golpea con mayor intensidad los canales típicos de inserción laboral juvenil. La persistencia de un desempleo juvenil de dos dígitos en un contexto de mejora agregada obliga a revisar la capacidad de los sectores económicos de la ciudad para generar oportunidades de calidad para las nuevas generaciones, asunto que retoman las secciones 3 y 7.

Gráfico 2.5. Tasa de desempleo juvenil (15–28 años) frente a desempleo total, Neiva, 2015–2025



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila.

2.5 Síntesis: una mejora con tres matices

La Tabla 2.2 resume los indicadores del mercado laboral en Neiva en la última década. La lectura aislada de la tasa de desempleo —en su mejor nivel desde 2015— sugeriría un mercado laboral en franca consolidación. La lectura conjunta obliga a calificar esa conclusión con tres matices.

Primero, **el empleo no se ha expandido**: la ciudad ocupa hoy a cinco mil personas menos que en 2015, de modo que la década se salda sin creación neta de puestos de trabajo. Segundo, **la mejora del desempleo descansa en buena parte en la caída de la participación**: con una TGP que perdió 12,1 puntos en diez años —cuatro veces la caída nacional—, la menor desocupación refleja tanto la reposición de empleos perdidos en la pandemia como la salida de decenas de miles de personas de la fuerza laboral. Tercero, **la calidad del empleo se deterioró justo al cierre del período**: la informalidad superó el umbral del 50% y el desempleo juvenil, lejos de converger, amplió su brecha relativa hasta el máximo de la serie.

Tabla 2.2. Panel de indicadores del mercado laboral de Neiva: años seleccionados

Indicador	2015	2019	2020	2024	2025
Tasa de desempleo (%)	11,2	13,0	26,1	10,0	9,2
Tasa de desempleo juvenil, 15–28 años (%)	17,3	20,5	36,0	16,0	16,7
Tasa de ocupación (%)	63,1	56,6	44,9	54,1	53,5
Tasa global de participación (%)	71,0	65,0	60,8	60,1	58,9
Tasa de informalidad (%)*	n.d.	n.d.	n.d.	48,8	51,7
Población ocupada (miles)	150	143	115	145	145

*Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila y del autor. *La serie comparable de informalidad está disponible desde 2021; se reportan los dos últimos años.*

Estos tres matices configuran la hipótesis central del estudio: la mejora reciente de los indicadores agregados de Neiva es frágil y no está garantizada por una dinámica robusta de generación de empleo formal. Sobre ese tejido debilitado recayó, a partir de enero de 2026, el aumento del salario mínimo de 23,0%, cuyo dimensionamiento y efectos esperados se analizan en las secciones 4 y 5. La identificación de los sectores capaces de revertir esta fragilidad —objeto de la sección 3— y las recomendaciones de política de la sección 7 parten, por tanto, de un diagnóstico exigente: Neiva no enfrenta un problema de desempleo, sino un problema de generación de empleo formal.

3. Estructura sectorial y sectores con potencial de generación de empleo formal

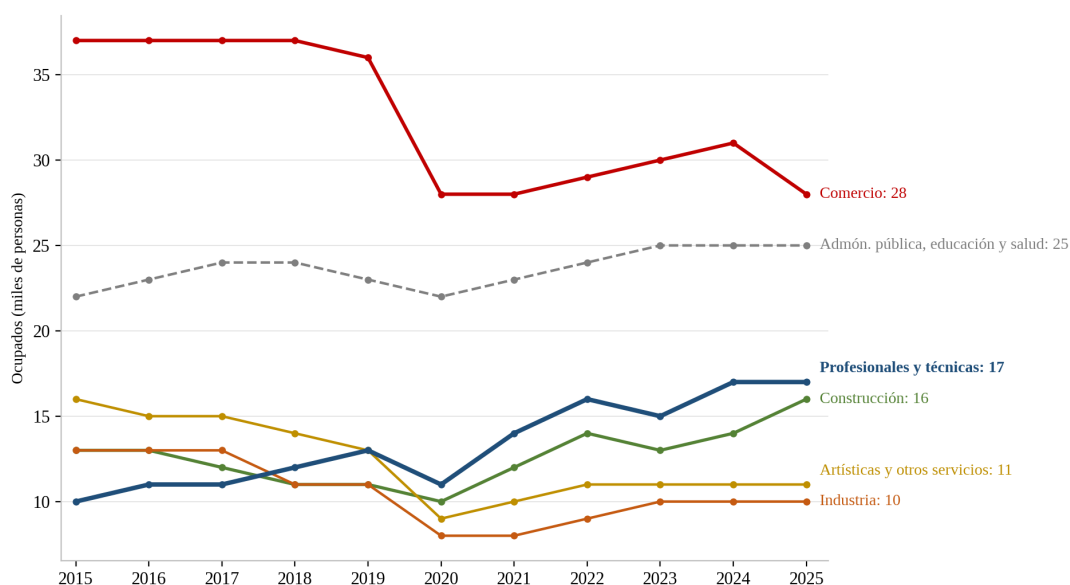
El diagnóstico de la sección anterior concluyó que el problema de Neiva no es de desempleo sino de creación de empleo formal. Responder dónde puede originarse ese empleo exige examinar la configuración del aparato productivo local desde dos ángulos complementarios: 1) la composición sectorial de la ocupación, que muestra dónde trabajan efectivamente quienes tienen un empleo y cómo se ha transformado esa estructura en la última década, y 2) el tejido empresarial registrado, que revela la capacidad de las firmas locales para absorber mano de obra en condiciones formales. Sobre esa base, la sección cierra con un ejercicio de priorización de los sectores con mayor potencial.

3.1 Recomposición sectorial de la ocupación, 2015–2025

La distribución de la población ocupada entre las catorce ramas de actividad revela desplazamientos profundos a lo largo de la década (Gráfico 3.1). El hallazgo más significativo es la **contracción estructural del comercio**, la rama que durante décadas fue el núcleo de la ocupación local. El sector

se mantuvo estable en torno a 37 mil ocupados entre 2015 y 2018, inició un descenso que la pandemia agudizó y nunca completó su recuperación: cerró 2025 con 28 mil personas, una **pérdida neta de 9 mil puestos de trabajo en la década**. La caída de 3 mil ocupados solo en el último año (de 31 a 28 mil) sugiere que el comercio tradicional alcanzó un techo en su capacidad de absorción de mano de obra bajo los modelos de negocio actuales.

Gráfico 3.1. Población ocupada por ramas de actividad, Neiva, 2015–2025 (miles de personas)



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila. Se presentan seis de las catorce ramas; las restantes registran niveles inferiores a 13 mil ocupados con variaciones menores.

En marcado contraste, las **actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos** emergieron como el sector de crecimiento más sólido y constante: pasaron de 10 mil ocupados en 2015 a 17 mil en 2025, sin registrar retrocesos anuales significativos ni siquiera durante la pandemia. Este ascenso es de especial relevancia porque se trata de una rama que demanda mano de obra calificada y posee una propensión intrínsecamente mayor hacia la formalidad laboral. A su lado, la **administración pública, la educación y la salud** se consolidaron como el segundo empleador de la ciudad (25 mil ocupados) y como estabilizador del ciclo, mientras la **industria manufacturera** permanece estancada en 10 mil ocupados, por debajo de los 13 mil con que inició la serie.

Dos movimientos adicionales completan el cuadro y matizan la lectura. Primero, las **actividades artísticas, de entretenimiento y otros servicios** registran la segunda mayor pérdida de la década (de 16 a 11 mil ocupados), un retroceso que el análisis agregado suele pasar por alto y que golpea un

segmento intensivo en empleo joven. Segundo, la **construcción** asumió el protagonismo reciente: ganó 2 mil ocupados solo en 2025 (de 14 a 16 mil) y explica buena parte del sostenimiento de la ocupación total. Esta recomposición del último año —comercio cede 3 mil empleos mientras la construcción suma 2 mil— es consistente con el desplazamiento hacia la informalidad documentado en la sección 2.3, dado el carácter cíclico y la fragilidad contractual que caracterizan la vinculación laboral en esa rama.

3.2 Especialización productiva: el benchmarking frente a las ciudades pares

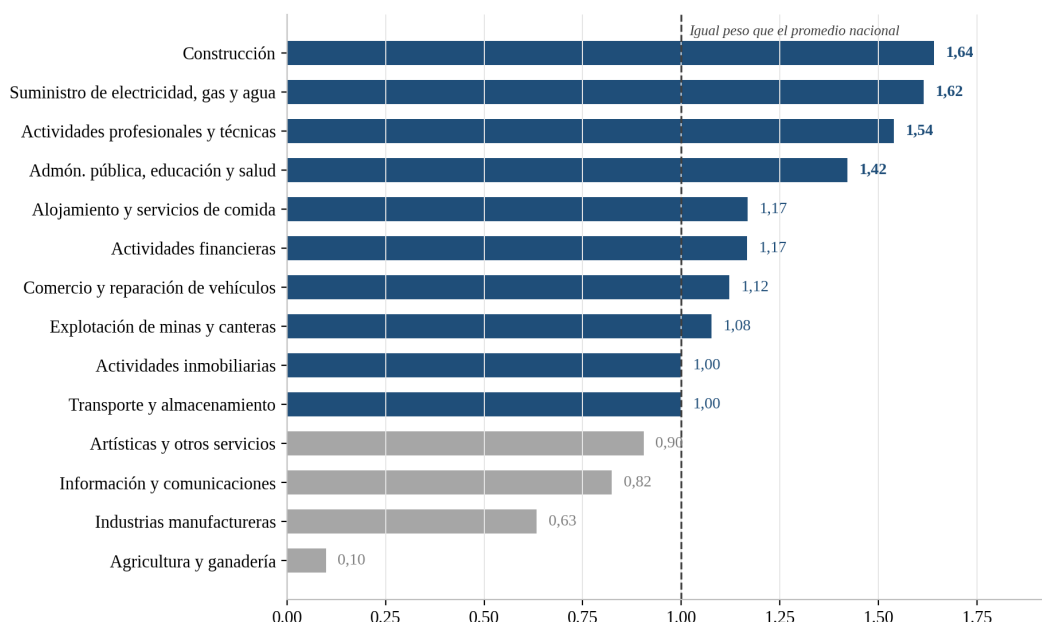
Para establecer si esta configuración sectorial es competitiva, la participación de cada rama en la ocupación de 2025 se contrasta con la del promedio nacional y la de las ciudades de referencia (Tabla 3.1). Con el fin de sintetizar la comparación, se calcula además un **índice de especialización (IE)** — la razón entre la participación de la rama en Neiva y su participación en el total nacional—, donde un valor superior a 1 indica que la ciudad concentra relativamente más ocupación en esa actividad que el país (Gráfico 3.2).

Tabla 3.1. Participación de la ocupación por ramas de actividad e índice de especialización, 2025

Rama de actividad	Neiva	Ibagué	Villavicencio	Popayán	Nacional	IE Neiva*
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,4%	1,8%	1,6%	1,6%	14,2%	0,10
Explotación de minas y canteras	1,4%	0,0%	0,8%	0,0%	1,3%	1,08
Industrias manufactureras	6,9%	10,5%	7,5%	6,5%	10,9%	0,63
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	2,1%	1,4%	1,6%	1,6%	1,3%	1,62
Construcción	11,0%	7,7%	9,1%	6,5%	6,7%	1,64
Comercio y reparación de vehículos	19,3%	21,8%	25,3%	22,0%	17,2%	1,12
Alojamiento y servicios de comida	9,0%	8,6%	10,7%	9,8%	7,7%	1,17
Transporte y almacenamiento	7,6%	8,2%	7,9%	8,9%	7,6%	1,00
Información y comunicaciones	1,4%	1,4%	1,6%	1,6%	1,7%	0,82
Actividades financieras y de seguros	2,1%	1,4%	1,2%	1,6%	1,8%	1,17
Actividades inmobiliarias	1,4%	1,8%	2,0%	0,8%	1,4%	1,00
Actividades profesionales, científicas, técnicas y serv. administrativos	11,7%	8,2%	7,9%	8,1%	7,6%	1,54
Administración pública y defensa, educación y salud humana	17,2%	17,7%	14,2%	21,1%	12,1%	1,42
Actividades artísticas, entretenimiento y otras actividades de servicios	7,6%	8,6%	9,1%	8,9%	8,4%	0,90

*Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Cámara de Comercio del Huila. *IE: participación en Neiva / participación nacional, cálculo del autor.*

Gráfico 3.2. Índice de especialización de Neiva por rama de actividad, 2025 (participación Neiva / participación nacional)



Fuente: cálculos del autor con base en DANE – GEIH y Cámara de Comercio del Huila.

El ejercicio confirma una **ventaja competitiva excepcional en los servicios profesionales y técnicos**: con una participación de 11,7%, Neiva no solo supera ampliamente el promedio nacional (7,6%, IE de 1,54), sino que se posiciona por encima de Ibagué, Villavicencio y Popayán. La ciudad ha desarrollado un ecosistema de servicios de conocimiento que trasciende su mercado local —un nicho por definición intensivo en empleo formal y calificado—. La mayor especialización relativa corresponde, sin embargo, a la **construcción** (11,0%, IE de 1,64, casi el doble del promedio nacional), un liderazgo atípico que sostiene la ocupación en el corto plazo pero cuya naturaleza cíclica impone riesgos de estabilidad. En tercer lugar aparece la **administración pública, educación y salud** (17,2%, IE de 1,42), señal de una dependencia considerable del empleo público y social.

La contracara es la **debilidad industrial**: con 6,9% de la ocupación, Neiva registra una de las participaciones más bajas del grupo de comparación, lejos del 10,5% de Ibagué y del 10,9% nacional (IE de 0,63). En un departamento con una base agropecuaria importante, la baja transformación manufacturera local representa tanto una explicación del menor dinamismo del empleo formal como un espacio de oportunidad. El bajo IE de la agricultura (0,10), por su parte, refleja la naturaleza urbana de la medición y no constituye una debilidad en sí misma.

3.3 El tejido empresarial: quién puede demandar empleo formal

La capacidad de convertir vocaciones sectoriales en empleo formal depende, en última instancia, de las empresas. El registro mercantil de la Cámara de Comercio del Huila —con corte a 2025 y depurado a empresas activas y renovadas— contabiliza **39.281 unidades productivas en el departamento, de las cuales 16.581 (42,2%) tienen su domicilio en Neiva**. Su composición revela el rasgo estructural más determinante para este estudio: la atomización (Tabla 3.2).

Tabla 3.2. Tejido empresarial activo y renovado por tamaño, Huila y Neiva, 2025

Tamaño (Decreto 957 de 2019)	Huila	Part. %	Neiva	Part. %	% del Huila en Neiva
Microempresa	38.227	97,3%	15.912	96,0%	41,6%
Pequeña empresa	828	2,1%	500	3,0%	60,4%
Mediana empresa	174	0,4%	130	0,8%	74,7%
Gran empresa	52	0,1%	39	0,2%	75,0%
Total	39.281	100%	16.581	100%	42,2%

Fuente: cálculos del autor con base en el registro mercantil de la Cámara de Comercio del Huila (2025).

El 97,3% del tejido departamental y el 96,0% de Neiva son microempresas, y el 80,8% de las unidades del departamento están constituidas como persona natural (las SAS representan el 17,8%). En todo el Huila existen apenas **226 empresas medianas y grandes**, de las cuales 169 se ubican en Neiva: la capital concentra el 75% de las grandes empresas del departamento, pero estas representan solo el 0,2% de su propio tejido. Por sectores, el comercio agrupa el 42,2% de las empresas de Neiva y los servicios el 36,9%, mientras la industria (8,8%) y la construcción (6,4%) tienen una presencia empresarial reducida.

Tres implicaciones se desprenden de esta estructura. Primera, **la generación de empleo formal masivo descansa sobre un núcleo muy pequeño de firmas con escala suficiente para contratar**: cualquier choque que golpee a ese núcleo —o que desincentive el tránsito de micro a pequeña empresa— tiene efectos desproporcionados sobre el mercado laboral formal. Segunda, **la altísima participación de personas naturales y microempresas implica márgenes estrechos y baja capacidad de absorción de incrementos de costos**, asunto central para el análisis del choque salarial de 2026 (secciones 4 y 5). Tercera, el contraste entre un comercio que concentra el 42% de las empresas pero pierde ocupación, y unos servicios profesionales que crecen en empleo con una base empresarial mucho menor, confirma que **el potencial de generación de empleo no es proporcional al número de establecimientos**. Conviene precisar que registro mercantil y ocupación GEIH no son medidas equivalentes: la primera contabiliza empresas formalmente registradas y la segunda personas

ocupadas, incluidas las informales; su lectura conjunta es, precisamente, la que permite dimensionar la brecha entre tejido formal y empleo efectivo.

3.4 Priorización: los sectores con mayor potencial

La identificación de sectores con potencial de generación de empleo formal combina cuatro criterios verificables en la evidencia de las secciones anteriores: (i) el **dinamismo ocupacional** en la década y en el período reciente; (ii) la **especialización revelada** frente al promedio nacional (IE); (iii) la **propensión a la formalidad** de la rama; y (iv) la **masa crítica empresarial** local. La Tabla 3.3 sintetiza el ejercicio.

Tabla 3.3. Matriz de priorización de sectores, Neiva, 2025

Sector (rama GEIH)	Ocupados 2025 (miles)	Δ 2015–2025 (miles)	IE 2025	Potencial de generación de empleo formal
Actividades profesionales, científicas y técnicas	17	+7	1,54	Alto. Motor más sólido de la década, sin retrocesos; intensivo en mano de obra calificada y con alta propensión a la formalidad.
Construcción	16	+3	1,64	Medio-alto, condicionado. Mayor especialización relativa de la ciudad y principal generador reciente, pero de naturaleza cíclica y con formalidad contractual frágil.
Alojamiento y servicios de comida	13	0	1,17	Medio. Masa crítica relevante y vocación turística regional aún desaprovechada; formalización y estacionalidad son los retos.
Industria manufacturera (con énfasis agroindustrial)	10	-3	0,63	Medio. El rezago frente a pares (Ibagué 10,5%) es también el espacio de crecimiento; el potencial depende de encadenamientos con la base agropecuaria del Huila.
Comercio y reparación de vehículos	28	-9	1,12	Bajo en expansión, alto en formalización. Alcanzó un techo estructural como empleador; la ganancia posible está en formalizar y tecnificar el empleo existente.
Administración pública, educación y salud	25	+3	1,42	Estabilizador. Segundo empleador y amortiguador del ciclo, pero no constituye una palanca de crecimiento liderada por el sector privado.

Fuente: elaboración del autor con base en DANE – GEIH y Cámara de Comercio del Huila.

Del ejercicio emerge una jerarquía clara. La **apuesta principal** son las actividades profesionales, científicas y técnicas: es el único sector que combina crecimiento sostenido, especialización revelada superior a la de todas las ciudades pares y alta formalidad intrínseca. Consolidarlo exige mano de obra calificada —lo que conecta directamente con el desafío del desempleo juvenil y la pertinencia educativa (sección 2.4)— y condiciones para exportar servicios a otros mercados. La **construcción** es el motor de corto plazo, pero su aporte al empleo formal estable depende de suavizar su ciclicidad

mediante una cartera de proyectos pública y privada previsible. El **alojamiento y los servicios de comida**, con el potencial turístico del Huila, y la **agroindustria**, dado el rezago manufacturero frente a Ibagué, constituyen las dos apuestas de diversificación con mayor espacio de crecimiento. En el **comercio**, el margen está menos en expandir el empleo que en formalizar y tecnificar el existente.

Esta priorización se contrasta en la sección 5 con la evidencia de la encuesta empresarial —incluidos los niveles de formalidad de nómina reportados por sector y las percepciones sobre desafíos y políticas—, y alimenta directamente las recomendaciones de la sección 7. Cabe anticipar que la encuesta confirma la heterogeneidad sectorial de la formalidad incluso dentro del tejido registrado, lo que refuerza la pertinencia de estrategias diferenciadas por sector.

4. El aumento del salario mínimo de 2026: magnitud y marco analítico

Las secciones anteriores describieron un mercado laboral que llegó a 2026 sin generación neta de empleo en una década, con la informalidad en ascenso y un tejido empresarial atomizado. Sobre ese punto de partida recayó el aumento del salario mínimo más alto de las últimas décadas. Esta sección dimensiona el choque, presenta el marco analítico y la evidencia disponible sobre sus canales de transmisión, y formula las hipótesis que la encuesta empresarial contrasta empíricamente.

4.1 La magnitud del ajuste: un choque sin precedentes en términos reales

Mediante los Decretos 1469 y 1470 del 29 de diciembre de 2025, el Gobierno nacional fijó el salario mínimo mensual de 2026 en **\$1.750.905** —un incremento de 23,0% frente a los \$1.423.500 de 2025— y el auxilio de transporte en **\$249.095** (+24,5%), para un ingreso mensual de referencia de **\$2.000.000**, presentado por el Gobierno bajo el concepto de “salario vital”.¹ Para un trabajador que devenga el mínimo con auxilio de transporte, el incremento combinado es de 23,2% (\$376.500 mensuales adicionales). A ello se suman los costos no salariales —prestaciones sociales, aportes a seguridad social y parafiscales—, que se ajustan proporcionalmente y elevan el costo total de contratación muy por encima del ingreso que recibe el trabajador formal.

Tabla 4.1. Componentes del ingreso mínimo mensual, 2025–2026

Componente	2025	2026	Variación
Salario mínimo mensual (SMMLV)	\$1.423.500	\$1.750.905	+23,0%

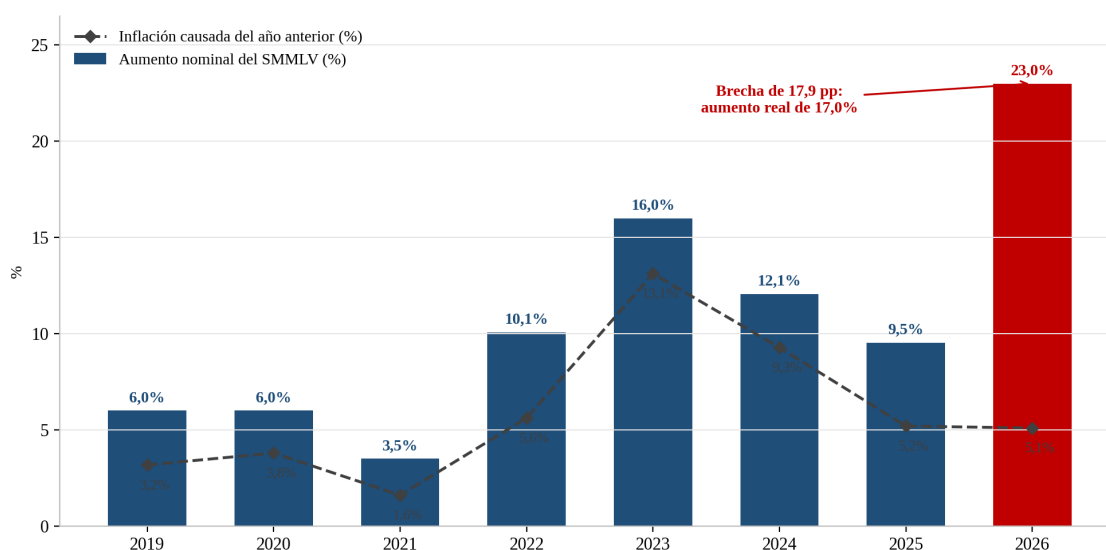
¹Decretos 1469 y 1470 del 29 de diciembre de 2025, Ministerio del Trabajo. Presidencia de la República, “Salario vital: \$2.000.000 a partir de enero de 2026”, 30 de diciembre de 2025.

Componente	2025	2026	Variación
Auxilio de transporte	\$200.000	\$249.095	+24,5%
Ingreso mensual de referencia	\$1.623.500	\$2.000.000	+23,2%

Fuente: Decretos 1469 y 1470 de 2025. La variación del ingreso de referencia es cálculo del autor.

La dimensión histórica del ajuste se aprecia mejor en perspectiva (Gráfico 4.1). En términos nominales, el 23,0% es el mayor incremento del salario mínimo colombiano desde 1993 y casi duplica el ajuste de 2023 (16,0%), que hasta entonces era el más alto de las negociaciones recientes. Pero la verdadera singularidad del aumento de 2026 es su componente real: como la inflación causada de 2025 fue de 5,1%,² el incremento implica un aumento real de **17,0%, una magnitud sin precedente en la historia moderna en Colombia**: cuadruplica con creces el mayor ajuste real registrado en lo corrido del siglo (4,1% en 2025) y contrasta con aumentos reales que históricamente se movieron entre 1 y 4 puntos. En todos los episodios previos de la serie, el aumento nominal acompañó de cerca la inflación del año anterior; en 2026, la brecha fue de 17,9 puntos porcentuales.

Gráfico 4.1. Aumento nominal del SMMLV frente a inflación causada del año anterior, 2019–2026



Fuente: decretos anuales de salario mínimo (Ministerio del Trabajo) y DANE (IPC). Elaboración del autor.

El ajuste, además, está rodeado de una controversia jurídica que añade incertidumbre regulatoria. El 12 de febrero de 2026, el Consejo de Estado suspendió provisionalmente el Decreto 1469 al considerar que el Gobierno no explicó aritméticamente cómo los criterios técnicos de la Ley 278 de

²DANE, Boletín técnico IPC, diciembre de 2025: variación anual de 5,10%.

1996 —inflación, productividad, PIB, entre otros— justificaban un incremento de 23%.³ En cumplimiento de esa orden, el Gobierno expidió el Decreto transitorio 0159 del 19 de febrero de 2026, que mantiene los mismos valores mientras se resuelve el proceso de nulidad; en abril, el alto tribunal confirmó la medida cautelar y negó las solicitudes de aclaración.⁴ A la fecha de corte de este estudio (junio de 2026), los valores de \$1.750.905 y \$249.095 son de obligatoria aplicación y el litigio de fondo sigue abierto. Para las empresas, esto significa que el choque de costos es plenamente efectivo, pero convive con la posibilidad —menor, pero no descartable— de un reajuste futuro, un entorno que dificulta la planeación de nómina e inversión.

4.2 Canales de transmisión y evidencia para Colombia

La teoría económica y la evidencia empírica identifican cuatro canales principales a través de los cuales un aumento del salario mínimo afecta a las empresas y al mercado laboral. El **canal de costos y empleo**: cuando el nuevo mínimo supera la productividad de parte de los trabajadores, las empresas ajustan reduciendo contratación, acelerando los despidos o sustituyendo trabajo por capital. El **canal de informalidad**: en economías con alta informalidad, parte del ajuste no ocurre vía desempleo sino vía desplazamiento de trabajadores y de empresas enteras hacia arreglos informales, donde el mínimo no es vinculante. El **canal de precios**: las empresas con poder de mercado trasladan parte del mayor costo al consumidor, con efectos inflacionarios que erosionan la propia ganancia real pretendida. Y el **canal de márgenes e inversión**: donde no es posible trasladar ni ajustar empleo, el choque comprime la utilidad y desplaza planes de expansión.

Para Colombia, la evidencia más comprehensiva es la del Banco de la República (Arango et al., 2022), que estudió los efectos macroeconómicos del salario mínimo con enfoques de equilibrio parcial y general.⁵ Sus conclusiones son directamente pertinentes: los aumentos del mínimo reducen la creación y aumentan la destrucción de empleo formal, incrementan las separaciones y reducen las contrataciones; presionan los precios y la inflación; elevan la probabilidad de que los hogares más pobres caigan bajo la línea de pobreza monetaria; y no logran sus objetivos redistributivos. El estudio subraya, además, el rasgo estructural que hace al caso colombiano especialmente sensible: **la relación entre el salario mínimo y el salario mediano de la economía ronda el 90%, frente a cerca de**

³Consejo de Estado, Sección Segunda, auto del 12 de febrero de 2026 (medida cautelar sobre el Decreto 1469 de 2025), con fundamento en los criterios del artículo 8 de la Ley 278 de 1996.

⁴Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026, “por el cual se fija de manera transitoria el salario mínimo mensual legal vigente para 2026”. La confirmación de la suspensión y la negativa de aclaración fueron resueltas por el Consejo de Estado en abril de 2026.

⁵Arango, L. E. et al. (2022). “Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia”. Ensayos sobre Política Económica (ESPE), núm. 103, Banco de la República.

50% en el promedio de los países de la OCDE. Un mínimo tan cercano a la mediana es vinculante para una proporción inusualmente alta del empleo, de modo que cualquier ajuste real significativo opera sobre una base amplia de trabajadores y empresas.

Bajo ese marco, un aumento real de 17% en un solo año constituye un impacto sin referente histórico, cuyos efectos la literatura predice que serán mayores donde converjan tres condiciones: una alta proporción de trabajadores devengando cerca del mínimo, una productividad media baja y un tejido empresarial dominado por unidades pequeñas con márgenes estrechos y poca capacidad de traslado a precios.

4.3 Por qué Neiva es especialmente vulnerable: hipótesis del estudio

Las tres condiciones anteriores describen con precisión a Neiva. Primero, en una economía local cuyo ingreso laboral medio es inferior al de las grandes ciudades, la relación entre el mínimo y el salario mediano local supera con holgura el promedio nacional de 90%, de modo que el impacto del nuevo mínimo —al que el ajuste de 2026 acercó al ingreso típico de buena parte de los ocupados— es localmente mayor. Segundo, la estructura productiva está concentrada en comercio y servicios de baja productividad media (sección 3), precisamente las ramas donde el mínimo es más vinculante. Tercero, el 96% del tejido empresarial son microempresas y apenas 226 firmas medianas y grandes sostienen el grueso del empleo formal departamental (sección 3.3); para una microempresa de dos o tres empleados al mínimo, el ajuste implica varios millones de pesos anuales de costo adicional que difícilmente puede absorber con margen o trasladar a precios en mercados locales competidos.

De este marco se derivan cuatro hipótesis verificables que estructuran el análisis de la encuesta en la sección 5. **H1 (costos):** la gran mayoría de las empresas formales del Huila experimentó incrementos de costos laborales sustanciales, cercanos o superiores al 23% nominal del decreto, con impacto percibido severo. **H2 (empleo):** las empresas responden principalmente por los márgenes de ajuste interno —congelar contratación, reducir horas, posponer reemplazos— antes que por despidos masivos, con expectativas de planta sesgadas a la baja. **H3 (informalidad):** el choque eleva el riesgo de informalización de nómina y de empresas, en línea con el quiebre formal-informal ya observado en 2025 (sección 2.3), que el nuevo mínimo amenaza con profundizar. **H4 (heterogeneidad):** los efectos son decrecientes en el tamaño de la empresa y mayores en los sectores intensivos en salario mínimo —comercio, alojamiento y comidas, construcción—, lo que tiene implicaciones directas para el diseño de las políticas de la sección 7.

5. Impactos del aumento del salario mínimo en el tejido empresarial: resultados de la encuesta

Esta sección presenta los resultados de la encuesta aplicada por la Cámara de Comercio del Huila a su tejido empresarial registrado entre el 25 de mayo y el 9 de junio de 2026, diseñada por el autor para contrastar las hipótesis formuladas en la sección 4.3. Con 623 respuestas válidas y todas las cuotas de tamaño cumplidas, constituye —hasta donde se tiene conocimiento— la primera medición sistemática del impacto del aumento del salario mínimo de 2026 sobre el empresariado de un departamento colombiano. El mensaje central es contundente: **tres de cada cuatro empresas con empleados reportan un impacto fuerte o muy fuerte sobre sus costos laborales, y siete de cada diez registran aumentos de costos de personal de 16% o más**, con respuestas de ajuste que ya comprometen empleo, inversión y formalidad.

5.1 Diseño metodológico y trabajo de campo

La Tabla 5.1 resume la ficha técnica. El diseño combinó tres decisiones metodológicas orientadas a la calidad de la inferencia. Primera, un **muestreo por cuotas de tamaño con sobre-muestreo deliberado** de pequeñas, medianas y grandes empresas: un muestreo proporcional al universo habría producido una muestra 97% compuesta por microempresas, insuficiente para estimar los efectos sobre los segmentos que concentran el empleo formal. Segunda, una **lógica condicional** que dirige a los autoempleados directamente al módulo de competitividad y política, de modo que las preguntas de nómina, costos, empleo e informalidad (módulos B a E) solo fueran respondidas por empresas con trabajadores. Tercera, un **protocolo de seguimiento escalonado** —correo masivo para micro y pequeñas, llamadas a medianas, contacto personalizado del equipo de relacionamiento de la CCH con las grandes— que resultó decisivo: las cuotas de medianas y grandes, que al día 5 de campo registraban apenas cuatro respuestas cada una, cerraron en 85 y 41.

Tabla 5.1. Ficha técnica de la encuesta

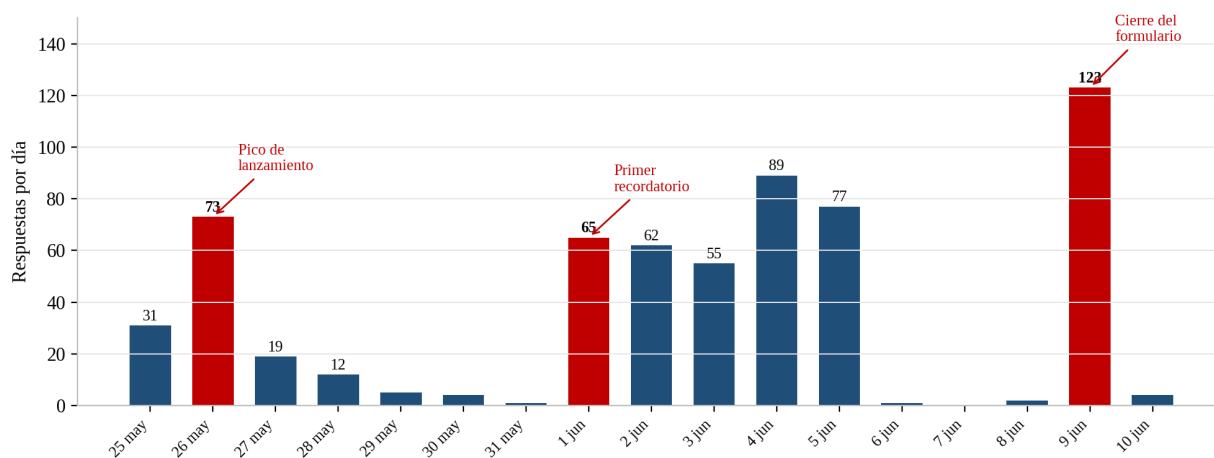
Característica	Descripción
Universo	39.281 empresas activas y renovadas del registro mercantil de la CCH (2025), todas con correo electrónico registrado
Diseño muestral	No probabilístico, por cuotas de tamaño empresarial, con sobre-muestreo deliberado de pequeñas, medianas y grandes (cuota total: 580)
Instrumento	Cuestionario autoadministrado en Google Forms; 25 preguntas en 8 secciones; lógica condicional según existencia de empleados (A6); anónimo

Característica	Descripción
Trabajo de campo	25 de mayo a 9 de junio de 2026 (cierre efectivo; 4 respuestas residuales el 10 de junio); correo masivo con dos recordatorios, seguimiento telefónico a medianas y contacto personalizado a grandes
Respuestas válidas	623 (107,4% de la cuota): 425 con empleados (68,2%) y 198 autoempleados (31,8%)
Cobertura	30 de 37 municipios del Huila; Neiva 57% de las respuestas
Precisión	Por tratarse de un muestreo no probabilístico no se reportan márgenes de error; los resultados describen el tejido empresarial registrado que respondió, con cuotas que garantizan representación de todos los tamaños

Fuente: diseño del autor; operación de campo de la Cámara de Comercio del Huila.

El Gráfico 5.1 muestra la dinámica del campo, con el patrón típico de dos picos —lanzamiento y cierre— y la reactivación por recordatorios. El procesamiento incluyó la reclasificación de las 40 respuestas que declararon no conocer su tamaño (pregunta A4): las 20 con empleados se asignaron según el rango de planta reportado (A7) y las 20 autoempleadas restantes se clasificaron como microempresas. Tras esa reclasificación, la muestra queda en 339 micro, 155 pequeñas, 86 medianas y 43 grandes.

Gráfico 5.1. Respuestas diarias durante el trabajo de campo, 25 de mayo – 10 de junio de 2026



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Tres limitaciones deben tenerse presentes al interpretar los resultados. (i) El muestreo no es probabilístico: los resultados describen el tejido **registrado** que respondió y no son extrapolables mecánicamente al universo empresarial, aunque las cuotas garantizan representatividad analítica por tamaño. (ii) Las respuestas son **autorreportadas y de percepción**, lo que puede amplificar el malestar frente a un choque reciente; por ello el análisis privilegia preguntas factuales (magnitud del aumento de costos, acciones ya tomadas) sobre las puramente valorativas. (iii) Las personas naturales

están sub-representadas frente al universo (48% vs. 81%), un sesgo esperable en encuestas digitales que implica que los resultados reflejan, sobre todo, al segmento más consolidado del tejido; los efectos sobre los micronegocios más frágiles probablemente estén **subestimados**.

5.2 Perfil de la muestra

La Tabla 5.2 contrasta la muestra con el universo del registro mercantil. La composición sectorial reproduce razonablemente la estructura empresarial del departamento (comercio y servicios suman 61,6% de las respuestas), la cobertura territorial abarca 30 de los 37 municipios con un peso de Neiva (56,7%) cercano a su participación real, y la muestra es predominantemente madura: 64,7% de las empresas lleva más de diez años operando y 41,6% más de veinte. El 68,2% de los encuestados (425) tiene empleados con vínculo directo; este subconjunto —que responde los módulos B a E— concentra el análisis de las secciones 5.3 a 5.6, mientras que los módulos de competitividad y política (sección 5.7) incluyen también a los 198 autoempleados.

Tabla 5.2. Perfil de la muestra frente al universo del registro mercantil

Característica	n (623)	% muestra	% universo CCH	Lectura
Microempresa*	339	54,4%	97,3%	Sub-rep. deliberada
Pequeña empresa*	155	24,9%	2,1%	Sobre-muestreo
Mediana empresa*	86	13,8%	0,4%	Sobre-muestreo
Gran empresa*	43	6,9%	0,1%	Casi censo (43/52)
Comercio	195	31,3%	48,2%	Comparable
Servicios	189	30,3%	34,4%	Comparable
Construcción	73	11,7%	3,9%	Sobre-representado
Industria	44	7,1%	8,6%	Comparable
Neiva	353	56,7%	42,2%	Núcleo urbano
Persona natural	300	48,2%	80,8%	Sub-representada
SAS	261	41,9%	17,8%	Sobre-representada
Más de 10 años de operación	403	64,7%	—	Muestra madura

*Fuente: Encuesta SMMLV 2026 y registro mercantil CCH (2025). *Tamaño tras reclasificación de 40 respuestas “No sé” con la pregunta A7. El % del universo sectorial corresponde a la distribución de empresas del Huila.*

5.3 Estructura salarial y formalidad de la nómina: la exposición al choque

La exposición del tejido huilense al salario mínimo es extraordinariamente alta. **El 60,3% de las empresas con empleados reporta que al menos tres cuartas partes de su nómina devenga el mínimo o un valor cercano** (hasta 1,2 SMMLV), y para un 43,8% la totalidad de la planta está en ese rango. La exposición sigue un gradiente nítido de tamaño (Tabla 5.3): alcanza al 72,5% de las

microempresas y desciende al 22,5% de las grandes. Por sectores, la mayor concentración de nómina al mínimo está en agricultura (72,2%), comercio (67,9%) y servicios (64,1%). En otras palabras: para la empresa típica del Huila, el ajuste del salario mínimo no es un costo marginal sino un reajuste de prácticamente toda la masa salarial.

Tabla 5.3. Exposición al SMMLV y formalidad de la nómina, por tamaño

Indicador (empresas con empleados, n=425)	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
≥75% de la nómina devenga ≤1,2 SMMLV (B1)	72,5%	68,4%	41,2%	22,5%
Nómina 100% formalizada (B2)	70,7%	88,0%	90,6%	90,0%

Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

En cuanto a formalidad, el 81,9% declara tener el 100% de su nómina con contrato escrito y aportes completos, con el rezago concentrado en las micro (70,7% frente a ~90% en los demás tamaños). Este nivel debe leerse con cautela —es autorreporte de empresas registradas que decidieron responder—, pero el dato relevante para la política no es el nivel sino el margen: incluso en este segmento formalizado, el 48,0% utiliza alguna modalidad alternativa a la nómina directa (OPS 30,6%, aprendices SENA 21,2%, jornales 20,9%), es decir, dispone de vías de escape contractuales ya instaladas por las que puede migrar costos si el choque se prolonga.

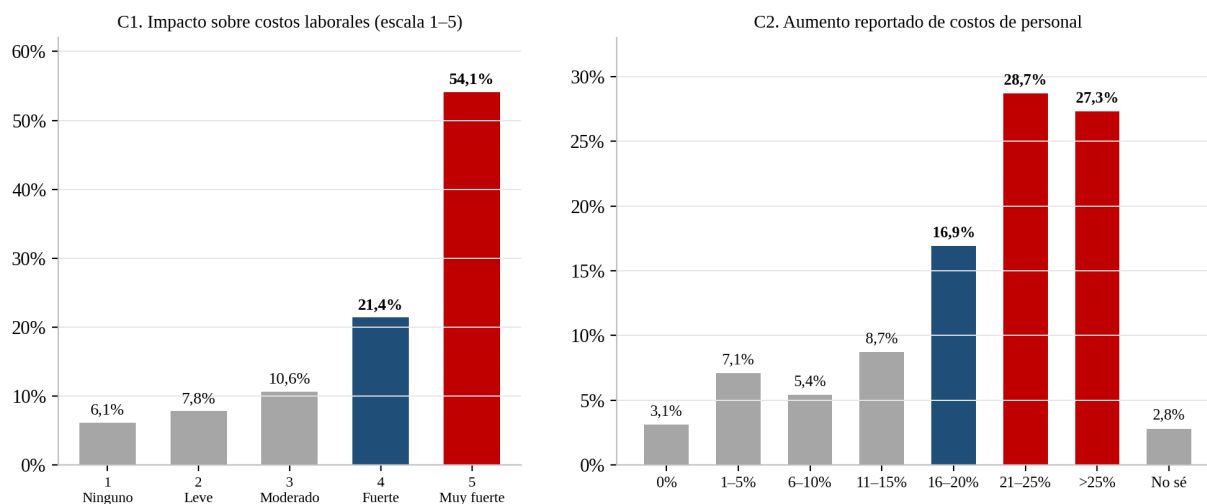
5.4 El impacto sobre los costos: la hipótesis central confirmada

El Gráfico 5.2 presenta el resultado central del estudio. En la escala de impacto sobre costos laborales (C1), el **54,1% de las empresas elige el máximo de la escala** (“muy fuerte”) y un 21,4% adicional lo califica de “fuerte”: en conjunto, **75,5%**. La distribución es inequívocamente asimétrica —solo 13,9% reporta impacto nulo o leve— y el resultado es robusto a través de los segmentos: en todos los tamaños de empresa es de al menos el 70% y en todos los sectores es superior al 66% (Gráfico 5.3).

La pregunta factual sobre la magnitud (C2) precisa el orden de magnitud del choque: **72,9% reporta aumentos de sus costos totales de personal de 16% o más, y un 56,0% de 21% o más**, con 27,3% por encima del 25% —es decir, por encima del propio ajuste decretado, lo que es consistente con el efecto conjunto de salario, auxilio de transporte y cargas asociadas, y con estructuras salariales que debieron ajustarse en cascada—. Solo 15,6% reporta aumentos de 10% o menos (empresas con nóminas mayoritariamente por encima de 1,2 SMMLV). El patrón por tamaño revela un matiz importante: las **grandes** son las que con mayor frecuencia reportan aumentos de 16% o más (82,5%), reflejo de nóminas grandes, plenamente formales y sin margen de evasión; las **micro** las que con

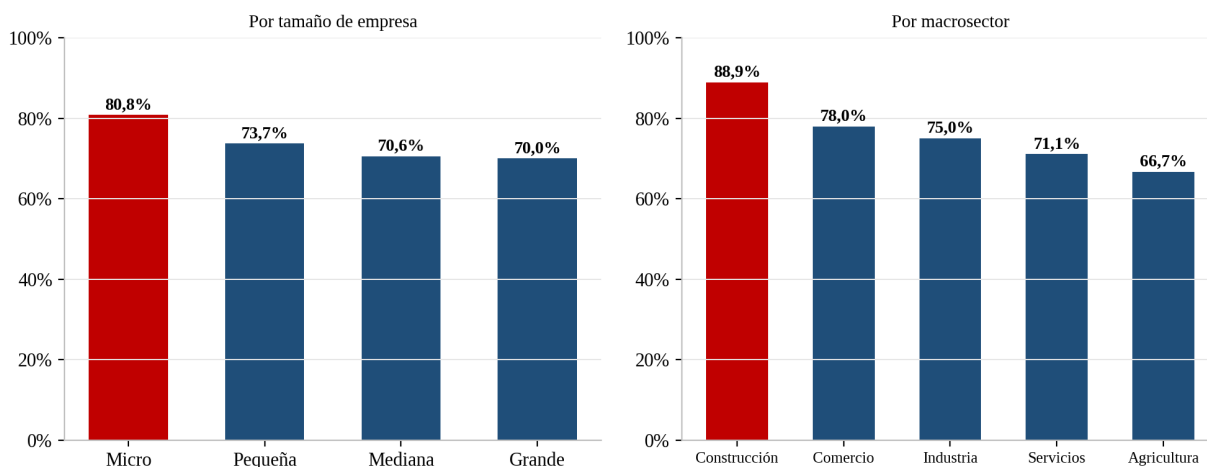
mayor frecuencia perciben el impacto como muy fuerte (80,8% en 4-5), reflejo de su menor capacidad de absorción.

Gráfico 5.2. Impacto del aumento del SMMLV 2026 sobre los costos laborales (C1 y C2, n = 425)



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Gráfico 5.3. Empresas con impacto fuerte o muy fuerte (C1: 4-5), por tamaño y sector



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Se omite Extracción (n = 7) por tamaño de celda. Procesamiento del autor.

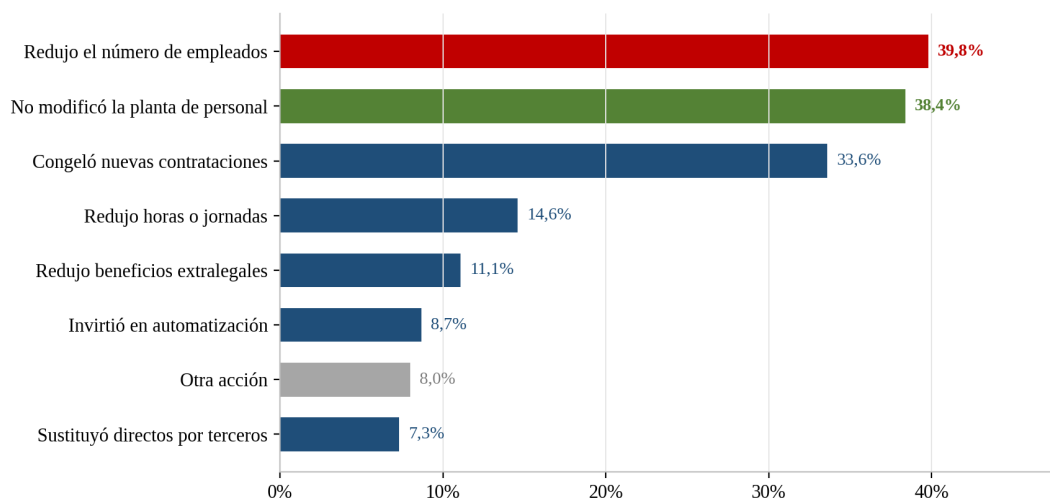
¿Quién paga el ajuste? Las respuestas sobre traslado a precios (C3) y margen (C4) son reveladoras: solo el 12,2% pudo trasladar la totalidad del mayor costo a sus precios, el 42,6% lo hizo parcialmente y un **39,8% no pudo trasladar nada** —proporción que sube a 50% entre las grandes, atadas a contratos firmados con antelación—. La consecuencia es directa: **62,9% reporta su margen operativo fuerte o muy fuertemente afectado** (4-5 en C4), con las micro a la cabeza (71,3%). En primer término, el choque se está absorbiendo principalmente contra utilidad empresarial y, en

segundo término, vía precios —con el consiguiente efecto inflacionario local—, exactamente los dos primeros canales del marco analítico de la sección 4.2.

5.5 Ajustes de empleo, expectativas e inversión

El tercer canal —el ajuste vía empleo— ya está operando. Como muestra el Gráfico 5.4, a cinco meses del decreto, el **39,8% de las empresas con empleados declara haber reducido su planta de personal** como respuesta al aumento, el 33,6% congeló nuevas contrataciones y el 14,6% redujo horas o jornadas; solo el 38,4% no ha modificado su planta. A ello se suma el ajuste de jornadas (D2): 31,3% ya reorganizó horarios o turnos y 17,6% lo está considerando. El margen intensivo (horas, beneficios, automatización) convive así con un margen extensivo (recortes de planta) más activo de lo que se hipotetizó en la sección 4.3: el ajuste no se ha limitado a congelar vacantes.

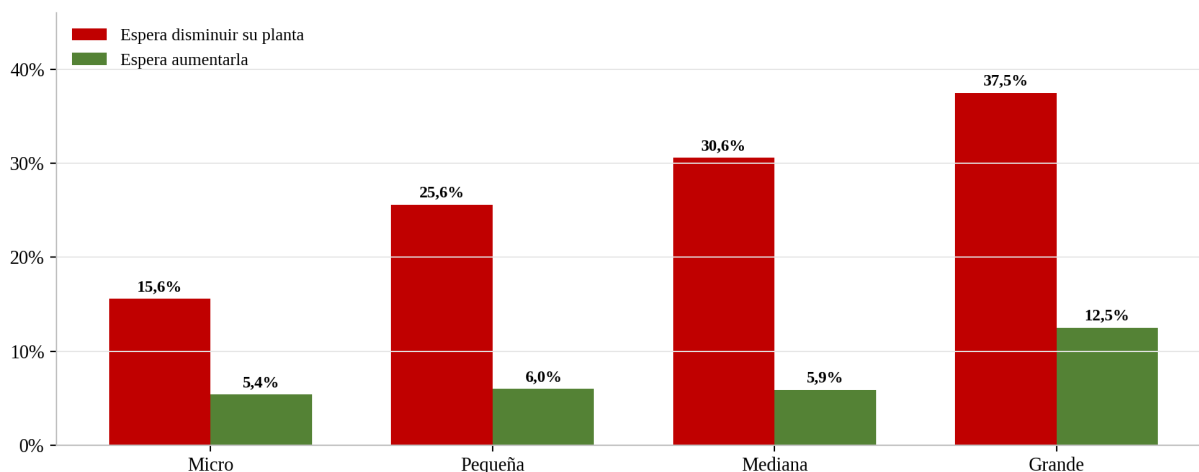
Gráfico 5.4. Acciones tomadas o en curso como respuesta al aumento del SMMLV (D1, n = 425, multirrespuesta)



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Las expectativas agravan estos resultados. El **23,8% espera disminuir su planta en los próximos seis meses frente a solo 6,4% que espera aumentarla** —un saldo neto de -17,4 puntos—, con un gradiente que crece con el tamaño (Gráfico 5.5): entre las grandes, el 37,5% anticipa reducciones. Que el pesimismo de empleo sea mayor precisamente en el segmento que concentra la nómina formal del departamento es, desde la óptica del mercado laboral de Neiva, el resultado más preocupante de la encuesta. El canal de inversión completa el mecanismo: **56,7% pospuso, redujo o canceló planes de inversión o expansión** (36,7% y 20,0%, respectivamente), comprometiendo la creación futura de empleo más allá del ajuste inmediato.

Gráfico 5.5. Expectativas sobre la planta de personal a seis meses (D3), por tamaño



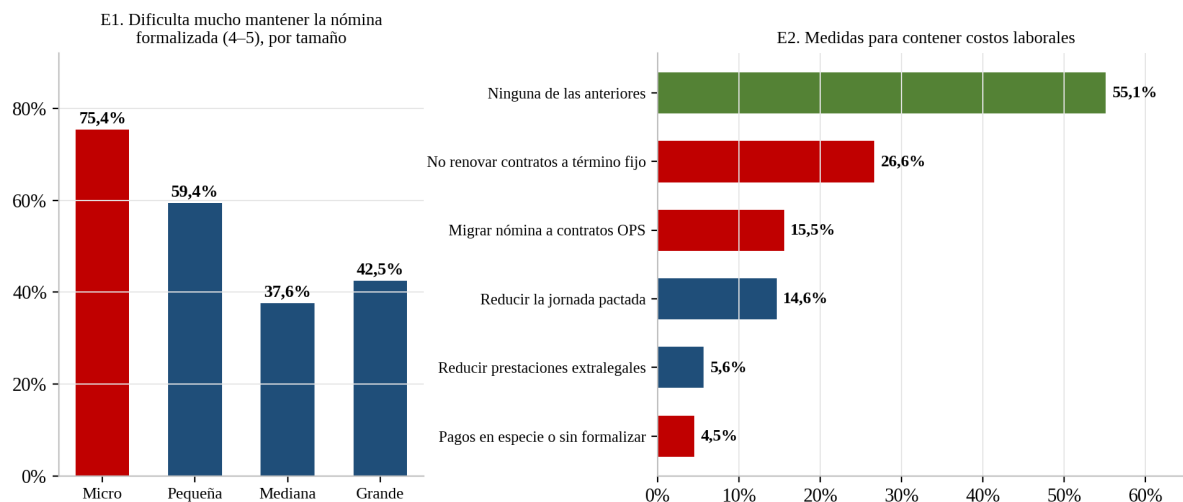
Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

5.6 Riesgos de informalización

La sección 2.3 documentó que en 2025 —antes del choque— los ocupados informales de Neiva ya superaban a los formales. La encuesta indica que el aumento de 2026 presiona en la misma dirección. El **59,7% de las empresas considera que el nuevo mínimo dificulta mucho mantener formalizada toda su nómina** (4–5 en E1), percepción que alcanza el **75,4% entre las microempresas** —el segmento donde la formalidad ya era más frágil (Tabla 5.3)—. En las medidas concretas (E2, Gráfico 5.6), un 44,9% reporta haber implementado o estar considerando al menos una medida de contención: no renovar contratos a término fijo (26,6%), migrar nómina a contratos por prestación de servicios (15,5%), reducir la jornada pactada (14,6%) y, en el extremo, pagos en especie o sin formalizar (4,5%). Las dos primeras son, en la práctica, las antesalas típicas de la informalización del vínculo laboral.

La pregunta indirecta sobre el sector (E3) —formulada en tercera persona para mitigar el sesgo de deseabilidad— confirma que el fenómeno no es marginal: el **51,3% considera bastante o muy común que empresas similares de su sector respondan al aumento recurriendo a prácticas informales**, con los registros más altos en industria (58,3%) y agricultura (55,6%). El contraste entre la baja admisión propia (4,5% pagos sin formalizar) y la alta percepción sobre terceros (51,3%) es el patrón clásico de las conductas sancionadas socialmente, y sugiere que la informalización efectiva se ubicará entre ambos extremos.

Gráfico 5.6. Riesgo de informalización: dificultad percibida (E1) y medidas de contención (E2)



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

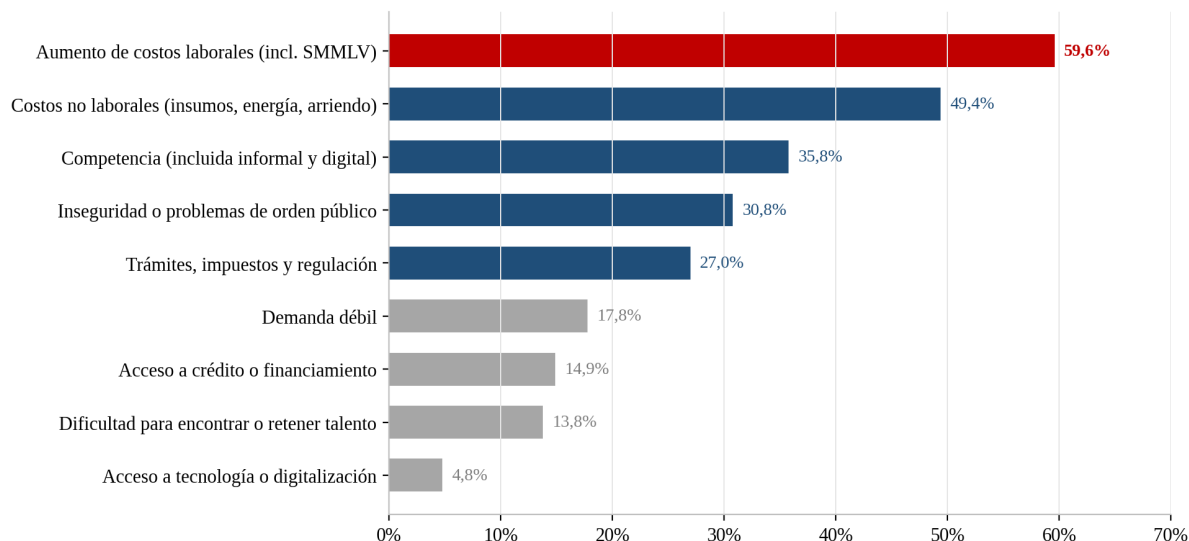
5.7 Competitividad, desafíos y demandas de política

Para el conjunto de los 623 encuestados —incluidos los autoempleados—, el efecto del aumento sobre la competitividad (F1) es negativo para el **59,3%** (40,4% “muy negativo”) y positivo solo para el 17,6%. El gradiente por tamaño vuelve a ser pronunciado: el efecto negativo lo reporta el 65,5% de las micro frente al 34,9% de las grandes, confirmando que la competitividad de los pequeños es la más comprometida —en buena parte, como ilustran los comentarios abiertos, porque su competencia directa es informal y no enfrenta el ajuste—.

En el ranking de desafíos (F2, Gráfico 5.7), el aumento de costos laborales es el más mencionado (59,6%), seguido de los costos no laborales (49,4%) y la competencia —incluida la informal y digital— (35,8%). Llama la atención el cuarto lugar de la **inseguridad y el orden público (30,8%)**, por encima de trámites y regulación (27,0%): una señal directamente accionable para la agenda público-privada local que excede el debate salarial.

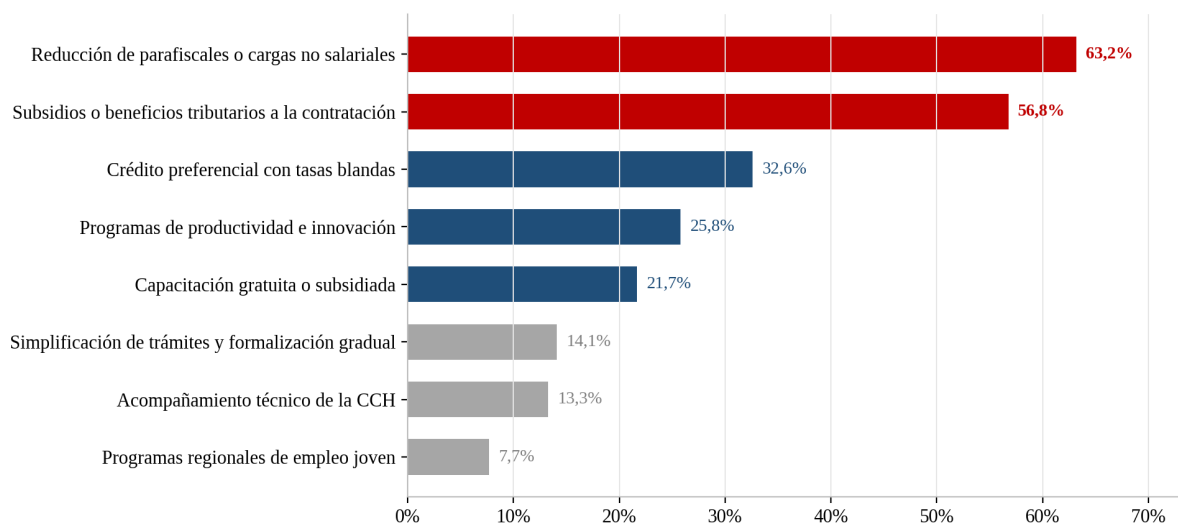
En las demandas de política (F3, Gráfico 5.8) emerge el resultado más útil para la sección 7: un **consenso transversal**. La reducción de aportes parafiscales y cargas no salariales (63,2%) y los subsidios o beneficios tributarios a la contratación formal (56,8%) encabezan las preferencias **en los cuatro tamaños de empresa, con porcentajes casi idénticos** —el top 3 de las micro es el mismo de las grandes—. Le siguen el crédito preferencial (32,6%), los programas de productividad (25,8%) y la capacitación (21,7%). La lectura es clara: el empresariado no pide revertir el aumento salarial, sino abaratar el costo de la formalidad que lo acompaña.

Gráfico 5.7. Principales desafíos empresariales (F2, n = 623, máximo tres respuestas)



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Gráfico 5.8. Medidas de política consideradas más útiles (F3, n = 623, máximo tres respuestas)



Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

5.8 Síntesis de heterogeneidad y contraste de hipótesis

La Tabla 5.4 consolida los cruces por tamaño. El contraste con las hipótesis de la sección 4.3 arroja el siguiente balance. **H1 (costos): confirmada** —75,5% reporta impacto fuerte o muy fuerte y 72,9% aumentos de 16% o más—. **H2 (empleo): confirmada solo parcialmente** — los márgenes internos de ajuste están activos (congelamiento, jornadas), pero la reducción efectiva de planta (39,8%) es más extendida de lo hipotetizado; el ajuste vía despidos no fue evitado—. **H3 (informalidad):**

confirmada —59,7% percibe seriamente amenazada la formalidad de su nómina, 44,9% activa medidas de contención y la mitad observa prácticas informales en su sector—. **H4 (heterogeneidad): confirmada con un matiz relevante** — el gradiente por tamaño existe, pero tiene dos caras: las micro concentran el daño en competitividad y el riesgo de informalización, mientras las grandes —plenamente formales y sin vías de escape— concentran los mayores aumentos efectivos de costos, los recortes de planta ya ejecutados y las expectativas de empleo más negativas. Sectorialmente, la construcción, motor reciente del empleo local (sección 3), registra el mayor impacto en costos (88,9% en 4–5), y el comercio combina alta exposición salarial con su contracción estructural.

Tabla 5.4. Síntesis de resultados por tamaño de empresa

% de empresas que...	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Reporta impacto fuerte o muy fuerte en costos (C1: 4–5)	80,8%	73,7%	70,6%	70,0%	75,5%
Reporta aumento de costos de personal $\geq 16\%$ (C2)	75,4%	69,9%	68,2%	82,5%	72,9%
No pudo trasladar nada a precios (C3)	37,1%	39,1%	41,2%	50,0%	39,8%
Margen operativo muy afectado (C4: 4–5)	71,3%	61,7%	48,2%	62,5%	62,9%
Ya redujo el número de empleados (D1)	35,3%	42,9%	40,0%	47,5%	39,8%
Espera disminuir su planta en 6 meses (D3)	15,6%	25,6%	30,6%	37,5%	23,8%
Pospuso, redujo o canceló inversión (D4)	59,3%	62,4%	47,1%	47,5%	56,7%
El SMMLV dificulta mucho mantener la nómina formal (E1: 4–5)	75,4%	59,4%	37,6%	42,5%	59,7%
Efecto negativo sobre su competitividad (F1: 4–5)	65,5%	60,6%	45,3%	34,9%	59,3%

Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Base: 425 empresas con empleados, salvo **F1 (623, incluye autoempleados).

Procesamiento del autor.

5.9 Las voces de los empresarios

En total, 180 encuestados dejaron comentarios sustantivos en la pregunta abierta (F4). Su análisis temático refuerza los hallazgos cuantitativos en cuatro frentes recurrentes: la competencia informal como principal amenaza percibida, la imposibilidad de trasladar costos en relaciones contractuales preestablecidas, la presión sobre el patrimonio personal de los propietarios y la demanda de gradualidad y previsibilidad en la fijación del mínimo. Se transcriben, anonimizados y de manera textual, algunos comentarios representativos:

“Aumenta la informalidad: la competencia puede usar la informalidad para reducir costos y nosotros, en cambio, al ser una empresa legal cumpliendo con las obligaciones salariales, nos saca del mercado. Dejamos de ser competitivos.”

“En mi medio, construcción, yo no puedo cambiar precios porque se firman contratos el año anterior. Estoy usando parte de mi patrimonio propio de treinta años para poder cumplir.”

“La principal competencia para una pyme es el autoempleado que no paga parafiscales, impuestos ni nóminas y tiende a la informalidad, ofreciendo precios muy bajos.”

“El salario mínimo debería ser ajustado de acuerdo con la productividad de las empresas; un incremento que no puede ser trasladado a nuestros clientes impacta directamente la utilidad, forzándonos a reducir personal.”

“Es positivo, porque una de las causas de problemas en las empresas pequeñas es la falta de demanda; al haber más dinero, los clientes vuelven con mayor frecuencia. Sin embargo, la dificultad del acceso al crédito sí es una preocupación grande.”

La última cita ilustra el contrapunto que también existe en los datos: un 17,6% percibe efectos positivos vía demanda —el argumento que sustentó el decreto—. La evidencia agregada de esta encuesta sugiere, sin embargo, que en un tejido como el huilense ese efecto demanda es ampliamente dominado por el choque de costos, al menos en el corto plazo.

6. Determinantes del menor dinamismo laboral de Neiva

Las secciones precedentes aportan las piezas; esta sección las articula. ¿Por qué una ciudad con la segunda menor tasa de desempleo entre las ciudades intermedias genera tan poco empleo formal? La respuesta combina determinantes estructurales —anteriores y más profundos que cualquier coyuntura— con choques recientes que operan sobre esa base debilitada.

6.1 Determinantes estructurales

(a) Una estructura productiva concentrada en actividades de baja productividad. El comercio, históricamente el corazón ocupacional de la ciudad, perdió 9 mil empleos en la década y alcanzó un techo estructural bajo sus modelos de negocio actuales (sección 3.1). La industria manufacturera —el sector que en la experiencia internacional ancla el empleo formal masivo— está estancada en 10 mil ocupados y registra la menor especialización relativa del grupo de comparación (IE de 0,63). El relevo ha recaído en los servicios profesionales (la fortaleza genuina de la ciudad) y en dos sectores que no constituyen palancas sostenibles: la construcción, cíclica por naturaleza, y el empleo público-social, que depende del presupuesto y no de la competitividad local.

(b) Un tejido empresarial atomizado. El 96% de las empresas de Neiva son microempresas y el 81% de las unidades del departamento son personas naturales; apenas 226 empresas medianas y

grandes existen en todo el Huila (sección 3.3). Esta atomización limita simultáneamente la productividad (por escala), la capacidad de absorber choques de costos (por márgenes), el acceso a crédito y tecnología, y la propia demanda de trabajo formal: la decisión de contratar al primer empleado formal —con un costo total que supera con holgura el ingreso de referencia de \$2.000.000— es, para una microempresa típica, la barrera más alta de su ciclo de crecimiento.

(c) El desajuste de capital humano. El desempleo juvenil equivale a 1,8 veces el total —la razón más alta de la serie 2015–2025— al tiempo que el 13,8% de los empresarios reporta dificultad para encontrar o retener talento (F2) y los comentarios abiertos de la encuesta insisten en la brecha entre la oferta educativa y las competencias demandadas. La coexistencia de jóvenes sin empleo y empresas sin talento es el síntoma clásico de un desajuste de pertinencia, especialmente costoso en una ciudad cuya principal apuesta sectorial —los servicios profesionales— es intensiva en cualificación (sección 3.4).

(d) La caída secular de la participación laboral. La TGP perdió 12,1 puntos en una década, cuadruplicando la caída nacional, y explica buena parte de la aparente mejora del desempleo (sección 2.2). Las causas plausibles —transición demográfica, emigración de población en edad de trabajar, desánimo tras la pandemia y tránsito hacia actividades de subsistencia no reportadas— exceden el alcance de este estudio, pero el hecho mismo constituye un determinante: una fuerza laboral menguante reduce el tamaño del mercado interno, el capital humano disponible y el dinamismo emprendedor.

(e) Un salario mínimo estructuralmente más vinculante que el promedio nacional. Con la relación mínimo/mediana nacional en torno al 90% (Banco de la República) y un nivel de ingresos locales inferior al de las grandes ciudades, en Neiva el mínimo opera de facto como el salario de mercado para la mayoría del empleo formal —el 60,3% de las empresas encuestadas paga el mínimo o un valor cercano a al menos tres cuartas partes de su nómina—. En estas condiciones, cada ajuste del mínimo reajusta la masa salarial completa del tejido formal, no su margen.

6.2 Determinantes coyunturales

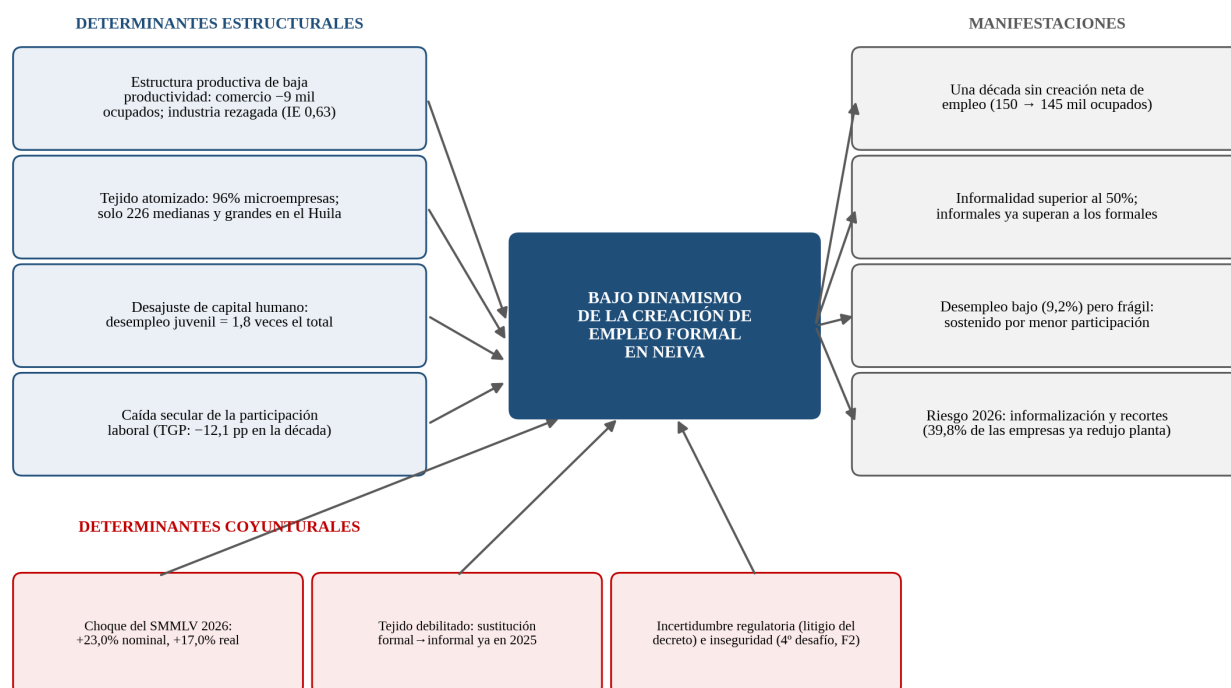
(a) El choque salarial de 2026. Un aumento real de 17% en un solo año (sección 4) sobre la estructura descrita: la encuesta documenta sus efectos de primera ronda —75,5% con impacto fuerte o muy fuerte en costos, 62,9% con margen seriamente comprometido, 39,8% con reducciones de planta ya ejecutadas y un saldo neto de expectativas de empleo de –17,4 puntos (sección 5)—.

(b) Un tejido formal que llegó debilitado. El quiebre formal-informal de 2025 —pérdida de 4 mil empleos formales y ganancia equivalente de informales, antes del choque salarial— indica que la capacidad de resistencia del empleo formal en Neiva ya estaba erosionada. El aumento de 2026 no golpea un tejido en expansión sino uno en retroceso, lo que eleva el riesgo de que el ajuste se materialice por la vía más costosa: la informalización (el 59,7% de las empresas declara seriamente amenazada la formalidad de su nómina).

(c) Incertidumbre e inseguridad. A la incertidumbre regulatoria del litigio sobre el decreto salarial (sección 4.1) se suma un factor que la encuesta hizo visible: la inseguridad y los problemas de orden público son el cuarto desafío empresarial más mencionado (30,8%), por encima de los trámites y la regulación. Ambos factores deprimen la inversión —56,7% de las empresas pospuso, redujo o canceló planes— y, con ella, la creación futura de empleo.

6.3 Síntesis: un esquema causal y la tratabilidad de los determinantes

Gráfico 6.1. Esquema causal: determinantes y manifestaciones del menor dinamismo laboral de Neiva



Fuente: elaboración del autor con base en las secciones 2 a 5.

El Gráfico 6.1 integra el argumento. Los determinantes estructurales explican el bajo dinamismo crónico; los coyunturales explican por qué 2026 es un año de inflexión con riesgo de retroceso abierto.

Para efectos de política, sin embargo, la clasificación más útil es por **tratabilidad**: qué puede modificarse, por quién y en qué plazo. La estructura productiva y la atomización empresarial solo se transforman en el mediano y largo plazo (diversificación, productividad, escalamiento). El desajuste de capital humano, la formalización asistida y la seguridad empresarial son tratables localmente en plazos cortos. Y los dos determinantes con mayor poder explicativo del riesgo inmediato —el costo no salarial de la formalidad y la regla de fijación del mínimo— son de competencia nacional, lo que define el papel de la CCH como gestor gremial ante el Gobierno y el Congreso. Esa lógica —qué se pide a la Nación, qué se construye en el territorio y qué hace el propio sector privado— ordena las recomendaciones de la sección 7.

7. Recomendaciones de política pública y estrategias empresariales

7.1 Principios y criterios de priorización

Las recomendaciones que siguen se construyen sobre cuatro principios. **Primero, anclaje en la evidencia**: cada propuesta responde a un hallazgo específico del diagnóstico o a una demanda expresa del empresariado encuestado, cuyo consenso transversal —el mismo top 3 de políticas en los cuatro tamaños de empresa— constituye un mandato inusualmente claro. **Segundo, realismo institucional**: el nivel local no fija el salario mínimo ni las cargas parafiscales; pretender lo contrario condena la agenda a la retórica. Por eso las recomendaciones se organizan según el responsable que puede ejecutarlas. **Tercero, foco en abaratar la formalidad, no en revertir el aumento**: como muestran los datos de la sección 5.7, el empresariado no pide deshacer el ajuste salarial sino reducir el costo de cumplirlo formalmente. **Cuarto, secuencia**: ante recursos limitados, se identifican las acciones de mayor impacto esperado y viabilidad inmediata.

7.2 Agenda nacional: la gestión gremial de la CCH

R1. Reducción temporal y focalizada de cargas no salariales para micro y pequeñas empresas.

Es la primera demanda del empresariado huilense (63,2% en F3) y el instrumento con mejor sustento técnico: si el choque es un reajuste casi total de la nómina formal, la compensación natural es abaratar los componentes no salariales del costo laboral (aportes a cajas de compensación y cargas asociadas) para los segmentos con menor capacidad de absorción, de manera temporal y condicionada al mantenimiento del empleo formal. La CCH debería liderar, con Confecámaras y los gremios regionales, una propuesta normativa concreta ante el Ministerio de Hacienda y el Congreso.

R2. Incentivo tributario a la creación neta de empleo formal. Segunda demanda transversal (56,8%): deducciones o descuentos tributarios por incrementos netos verificables de planta formal — con énfasis en jóvenes y primer empleo—, en la línea de los esquemas que Colombia ya ha utilizado y la literatura respalda como menos distorsionantes que los subsidios generales.

R3. Previsibilidad en la fijación del salario mínimo. El episodio de 2026 —un ajuste sin sustento en los criterios de la Ley 278 de 1996, suspendido por el Consejo de Estado y vigente mediante decreto transitorio— impone costos de incertidumbre adicionales al choque mismo. La posición gremial debe abogar por el cumplimiento estricto de los criterios técnicos legales y por reglas que eviten saltos reales de dos dígitos, cuya carga recae desproporcionadamente sobre las regiones de menores ingresos, donde el mínimo es más vinculante.

R4. Crédito de adaptación. Tercera demanda (32,6%): gestionar con Bancóldex y el Fondo Nacional de Garantías líneas regionales de capital de trabajo con tasa compensada y garantía ampliada, orientadas a financiar la transición de las empresas formales que enfrentan el reajuste de nómina sin acceso a liquidez —la queja sobre acceso a crédito aparece también en los comentarios abiertos—.

7.3 Agenda territorial: Alcaldía de Neiva y Gobernación del Huila

R5. Pacto local por el primer empleo joven. El determinante de capital humano (6.1.c) exige una intervención de oferta y demanda: subsidio territorial temporal a los costos no salariales de la contratación de jóvenes sin experiencia, articulación SENA–universidades–empresas para alinear la formación con los sectores priorizados (sección 3.4, en particular servicios profesionales y técnicos), y ampliación de cupos de aprendices —modalidad que el 21,2% de las empresas ya utiliza—. Indicador de éxito: cerrar la brecha juvenil (hoy 7,5 pp) hacia su promedio histórico.

R6. Mesa público-privada de seguridad empresarial. La inseguridad es el cuarto desafío más citado (30,8%), por delante de trámites y regulación —un hallazgo que la agenda económica local no puede seguir tratando como asunto ajeno—. Se recomienda una mesa permanente Alcaldía–Policía–CCH con focalización en los corredores comerciales de mayor densidad empresarial y medición semestral de la percepción (la propia encuesta del observatorio propuesto en R11 puede monitorearla).

R7. Demanda local estable: compras públicas y pipeline de obra. Dado el peso atípico de la construcción en el empleo (11,0%, IE 1,64) y su naturaleza cíclica, la mejor política local de empleo de corto plazo es la previsibilidad: un pipeline plurianual de obra pública departamental y municipal, y pliegos de compras públicas con requisitos accesibles a las mipymes locales, que conviertan el gasto público en demanda para el tejido formal del territorio.

R8. Diversificación productiva con foco en tres apuestas. La matriz de la sección 3.4 prioriza: servicios profesionales y técnicos (consolidar el ecosistema, conectividad y promoción como hub regional del suroccidente del país), agroindustria (encadenamientos con la base cafetera y frutícola del departamento, donde el rezago manufacturero permite espacio de crecimiento) y turismo (formalización y promoción del corredor San Agustín–Desierto de la Tatacoa). Son agendas de mediano plazo cuya gobernanza natural es la Comisión Regional de Competitividad con liderazgo técnico de la CCH.

7.4 Agenda del sector privado y de la CCH

R9. Programa de productividad para mipymes. Si el costo laboral subió 17% real y no es modificable localmente, la variable de ajuste sostenible es la productividad. Se recomienda escalar la participación del Huila en programas tipo Fábricas de Productividad y complementarla con diagnósticos exprés de eficiencia para microempresas (cuarta demanda en F3, 25,8%), con metas explícitas de compensación parcial del choque de costos.

R10. Formalización asistida y asesoría laboral preventiva. La encuesta identifica las rutas por las que las empresas están conteniendo costos: no renovación de contratos fijos (26,6%) y migración a OPS (15,5%), figuras que mal estructuradas generan riesgo jurídico además de precarización. La CCH puede convertir su servicio de acompañamiento (13,3% lo demanda, pero el 48% usa modalidades alternativas de contratación) en un programa de asesoría laboral preventiva y rutas de formalización gradual, focalizado en las microempresas, donde el riesgo de informalización es máximo (75,4% en E1).

R11. Observatorio del mercado laboral del Huila. Este estudio demostró la viabilidad y el valor de medir directamente al tejido registrado: 623 respuestas en 16 días a costo marginal. Se recomienda institucionalizar la medición con periodicidad semestral —monitoreando los indicadores de alerta temprana identificados aquí: expectativas de planta (D3), medidas de contención (E2) y percepción de informalidad sectorial (E3)— y publicar un reporte que posicione a la CCH como la referencia técnica del mercado laboral regional.

R12. Asociatividad para ganar escala. Contra la atomización (6.1.b): redes empresariales sectoriales para compras conjuntas, comercialización y acceso a contratos de mayor tamaño, priorizando los sectores con mayor proporción de microempresas expuestas (comercio y servicios).

7.5 Matriz operativa

Tabla 7.1. Matriz operativa de recomendaciones

#	Recomendación	Responsable (líder)	Plazo	Indicador de seguimiento
R1	Reducción temporal de cargas no salariales para micro y pequeñas	Gob. nacional / Congreso; gestión CCH–Confecámara	Corto	Propuesta normativa radicada; % de empresas del Huila beneficiarias
R2	Incentivo tributario a la creación neta de empleo formal	Gob. nacional; gestión gremial	Corto–medio	Inclusión en agenda legislativa; empleos formales nuevos en el Huila
R3	Regla técnica y previsible de fijación del SMMLV	CPCPSL / MinTrabajo; vocería gremial	Medio	Metodología pública; desviación del ajuste frente a criterios de la Ley 278
R4	Líneas de crédito de adaptación (tasa compensada + garantía)	Bancóldex / FNG; difusión CCH	Corto	Monto colocado y número de empresas en el Huila
R5	Pacto local por el primer empleo joven	Alcaldía + SENA + academia + CCH	Corto	Jóvenes vinculados; brecha de desempleo juvenil (hoy 7,5 pp)
R6	Mesa público-privada de seguridad empresarial	Alcaldía + Policía + CCH	Inmediato	% de empresarios que cita inseguridad como desafío (hoy 30,8%)
R7	Compras públicas mipyme y pipeline plurianual de obra	Alcaldía / Gobernación	Medio	% de contratación pública adjudicada a empresas locales
R8	Diversificación: servicios profesionales, agroindustria, turismo	Comisión Regional de Competitividad; CCH	Medio–largo	Empleo formal en los tres sectores priorizados
R9	Programa de productividad para mipymes	CCH + MinComercio (Fábricas de Productividad)	Corto	Empresas intervenidas; mejora medida de productividad
R10	Formalización asistida y asesoría laboral preventiva	CCH	Corto	Empresas acompañadas; nóminas formalizadas mantenidas
R11	Observatorio del mercado laboral del Huila (medición semestral)	CCH	Corto	Mediciones publicadas por año; uso en decisiones de política local
R12	Redes de asociatividad y compras conjuntas	CCH + gremios sectoriales	Medio	Redes activas y empresas participantes

Fuente: elaboración del autor. Plazos: inmediato (<6 meses), corto (6–18 meses), medio (18–36 meses), largo (>36 meses).

Si la restricción de recursos obligara a elegir, la secuencia recomendada es clara. En el frente nacional, concentrar la gestión gremial en **R1** —la demanda con mayor consenso y mejor sustento técnico—. En el territorio, arrancar de inmediato con **R5** y **R6**, las dos intervenciones de mayor impacto por peso de evidencia y menor complejidad institucional. Y en la cámara, ejecutar **R9**, **R10** y **R11**, que dependen esencialmente de la CCH y construyen, además, el activo que este estudio inicia: información propia, oportuna y creíble sobre el mercado laboral del Huila. El monitoreo de los indicadores de alerta de la encuesta dirá, hacia finales de 2026, si el ajuste documentado en la sección 5 se estabilizó o si la ciudad enfrenta la materialización plena del riesgo que este documento advierte.

8. Referencias

- Arango, L. E., Ávila-Montealegre, O., Bonilla-Mejía, L. et al. (2022). “Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia”. Ensayos sobre Política Económica (ESPE), núm. 103. Bogotá: Banco de la República.
- Cámara de Comercio del Huila (2026). Análisis del mercado laboral de Neiva 2015–2025. Insumo técnico elaborado por el equipo de la CCH con base en DANE–GEIH. Neiva: CCH.
- Cámara de Comercio del Huila (2025). Registro mercantil: base de tejido empresarial del Huila, empresas activas y renovadas a 2025. Neiva: CCH.
- Cámara de Comercio del Huila y Mejía, L. F. (2026). Encuesta sobre los impactos del salario mínimo 2026 en el tejido empresarial del Huila. Microdatos: 623 respuestas, 25 de mayo – 10 de junio de 2026.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 278 de 1996, “por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales”.
- Consejo de Estado, Sección Segunda (2026). Auto del 12 de febrero de 2026: suspensión provisional del Decreto 1469 de 2025; providencias confirmatorias de abril de 2026.
- DANE (2015–2026). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): indicadores de mercado laboral para ciudades y áreas metropolitanas, trimestres móviles.
- DANE (2026). Boletín técnico. Índice de Precios al Consumidor (IPC), diciembre de 2025. Bogotá: DANE.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Decreto 957 de 2019, “por el cual se adopta la clasificación de tamaño empresarial basada en ingresos por actividades ordinarias”.
- Ministerio del Trabajo. Decretos 1469 y 1470 del 29 de diciembre de 2025 (salario mínimo y auxilio de transporte para 2026); Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026 (fijación transitoria).

Anexo A. Instrumento de la encuesta

El instrumento completo —incluido el plan de muestreo, la guía de programación en Google Forms y el paquete de comunicaciones— fue entregado a la CCH como producto independiente de esta consultoría. La Tabla A.1 resume su estructura: 25 preguntas en 8 módulos, con una única lógica condicional (A6: los autoempleados pasan directamente al módulo F).

Tabla A.1. Estructura del instrumento

Código	Pregunta (resumen)	Tipo
A1–A7	Caracterización: municipio (37 opciones), sector, forma jurídica, tamaño (Decreto 957), antigüedad, existencia de empleados directos (condicional) y rango de planta	Selección única
B1–B3	Nómina: % que devenga $\leq 1,2$ SMMLV; % con contrato y aportes completos; uso de modalidades alternativas (OPS, temporales, aprendices, jornales, destajo)	Única + multi
C1–C4	Costos: impacto del aumento (escala 1–5); % de aumento de costos de personal (8 rangos); traslado a precios; efecto sobre margen operativo (1–5)	Única + escalas
D1–D4	Empleo: acciones de ajuste de planta (multi); reorganización de jornadas; expectativa de planta a 6 meses; efecto sobre planes de inversión	Única + multi
E1–E3	Informalidad: dificultad de mantener la nómina formalizada (1–5); medidas de contención (multi); percepción de prácticas informales en el sector (1–5, pregunta indirecta)	Única + multi
F1–F4	Competitividad y política: efecto sobre competitividad (1–5); tres principales desafíos (máx. 3); políticas más útiles (máx. 3); comentarios abiertos	Escalas + multi + abierta
G1	Correo electrónico para recibir el resumen ejecutivo (opcional)	Abierta

Fuente: Encuesta SMMLV 2026, documento de diseño.

Anexo B. Tablas estadísticas detalladas

Se presentan las distribuciones completas de las preguntas cerradas. Base: 425 empresas con empleados para los módulos B a E; 623 encuestados para el módulo F.

Tabla B.1. Distribuciones de los módulos B y C

Pregunta / categoría	n	%	Base
B1. Nómina que devenga $\leq 1,2$ SMMLV			425
Ninguno (0%) / Menos del 25%	13 / 37	3,1% / 8,7%	
Entre 25% y 50% / Entre 51% y 75%	60 / 59	14,1% / 13,9%	
Más del 75% / Todos (100%)	70 / 186	16,5% / 43,8%	
B2. Nómina con contrato y aportes completos			425
100% / 75–99% / 50–74%	348 / 25 / 12	81,9% / 5,9% / 2,8%	
25–49% / <25% / Ninguno	11 / 10 / 19	2,6% / 2,4% / 4,5%	
C1. Impacto sobre costos laborales (1–5)			425
1 Ninguno / 2 Leve / 3 Moderado	26 / 33 / 45	6,1% / 7,8% / 10,6%	
4 Fuerte / 5 Muy fuerte	91 / 230	21,4% / 54,1%	
C2. Aumento de costos totales de personal			425
0% / 1–5% / 6–10% / 11–15%	13 / 30 / 23 / 37	3,1% / 7,1% / 5,4% / 8,7%	

Pregunta / categoría	n	%	Base
16–20% / 21–25% / >25% / No sé	72 / 122 / 116 / 12	16,9% / 28,7% / 27,3% / 2,8%	
C3. Traslado del aumento a precios			425
Totalmente / Parcialmente / No / Lo considera	52 / 181 / 169 / 23	12,2% / 42,6% / 39,8% / 5,4%	
C4. Efecto sobre el margen operativo (1–5)			425
1 / 2 / 3 / 4 / 5	42 / 29 / 87 / 115 / 152	9,9% / 6,8% / 20,5% / 27,1% / 35,8%	

Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Tabla B.2. Distribuciones de los módulos D, E y F1

Pregunta / categoría	n	%	Base
D2. Reorganización de jornadas o turnos			425
Ya lo hizo / Lo considera / No	133 / 75 / 217	31,3% / 17,6% / 51,1%	
D3. Expectativa de planta a 6 meses			425
Aumentará / Igual / Disminuirá / No sabe	27 / 195 / 101 / 102	6,4% / 45,9% / 23,8% / 24,0%	
D4. Efecto sobre planes de inversión			425
Mantuvo / Pospuso o redujo / Canceló / No tenía	88 / 156 / 85 / 96	20,7% / 36,7% / 20,0% / 22,6%	
E1. Dificultad de mantener la nómina formalizada (1–5)			425
1 / 2 / 3 / 4 / 5	63 / 36 / 72 / 120 / 134	14,8% / 8,5% / 16,9% / 28,2% / 31,5%	
E3. Prácticas informales comunes en el sector (1–5)			425
1 / 2 / 3 / 4 / 5	67 / 46 / 94 / 65 / 153	15,8% / 10,8% / 22,1% / 15,3% / 36,0%	
F1. Efecto sobre la competitividad (1–5)			623
1 Muy positivo / 2 / 3 Neutro / 4 / 5 Muy negativo	68 / 42 / 143 / 118 / 252	10,9% / 6,7% / 23,0% / 18,9% / 40,4%	

Fuente: Encuesta SMMLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Tabla B.3. Preguntas de selección múltiple: porcentaje de marcación por opción

Pregunta de selección múltiple / opción	% que la marcó	Base
B3. Modalidades alternativas a la nómina directa		425
Ninguna (todo nómina directa) / OPS / Aprendices SENA / Jornales / Subcontratación / Destajo	52,0 / 30,6 / 21,2 / 20,9 / 8,0 / 7,8	
D1. Acciones de ajuste ante el aumento		425

Pregunta de selección múltiple / opción	% que la marcó	Base
Redujo empleados / Sin cambios / Congeló contrataciones / Redujo horas / Redujo beneficios / Automatización / Otra / Tercerización	39,8 / 38,4 / 33,6 / 14,6 / 11,1 / 8,7 / 8,0 / 7,3	
E2. Medidas para contener costos laborales		425
Ninguna / No renovar término fijo / Migrar a OPS / Reducir jornada / Reducir extralegales / Pagos en especie o sin formalizar	55,1 / 26,6 / 15,5 / 14,6 / 5,6 / 4,5	
F2. Principales desafíos (máx. 3)		623
Costos laborales / Costos no laborales / Competencia / Inseguridad / Trámites e impuestos / Demanda débil / Crédito / Talento / Tecnología	59,6 / 49,4 / 35,8 / 30,8 / 27,0 / 17,8 / 14,9 / 13,8 / 4,8	
F3. Políticas más útiles (máx. 3)		623
Reducir parafiscales / Subsidios a contratación / Crédito blando / Productividad / Capacitación / Simplificación de trámites / Acompañamiento CCH / Empleo joven	63,2 / 56,8 / 32,6 / 25,8 / 21,7 / 14,1 / 13,3 / 7,7	

Fuente: Encuesta SMMVLV 2026, CCH. Procesamiento del autor.

Anexo C. Nota metodológica

Series de mercado laboral (secciones 2 y 3). Las series anuales 2015–2025 corresponden al promedio simple de los cuatro trimestres móviles de referencia de la GEIH (enero–marzo, abril–junio, julio–septiembre y octubre–diciembre), construidas por el equipo técnico de la CCH. El autor verificó la consistencia interna de las series (identidades entre TGP, TO y TD; suma de las ramas frente al total de ocupados) y corrigió un dato de digitación en la serie sectorial (actividades artísticas, 2025). El índice de especialización (IE) es la razón entre la participación de cada rama en la ocupación de Neiva y su participación en el total nacional, calculada sobre las cifras de 2025.

Registro mercantil (sección 3.3). Los agregados del tejido empresarial se calcularon directamente sobre la base de 39.281 empresas activas y renovadas a 2025 suministrada por la CCH, utilizando los campos de municipio, tamaño (Decreto 957 de 2019), sector y organización jurídica.

Encuesta (sección 5). El diseño muestral fue no probabilístico por cuotas de tamaño, con los protocolos de seguimiento descritos en la sección 5.1. El procesamiento incluyó: (i) reclasificación de las 40 respuestas “No sé” en tamaño —las 20 con empleados según el rango de planta (A7: 1–10 empleados a micro, 11–50 a pequeña, 51–200 a mediana, más de 200 a grande) y las 20 autoempleadas a microempresa—; (ii) procesamiento de las preguntas de selección múltiple mediante la identificación, dentro de cada respuesta, del texto completo de cada opción del cuestionario —en lugar de separar las respuestas por comas—, dado que varias opciones contienen comas en su propia redacción y una separación simple habría producido errores de conteo; (iii) cálculo de todos los porcentajes sobre la base respondiente de cada pregunta (425 para los módulos B–E; 623 para el

módulo F). Los cruces por tamaño, sector y territorio (Neiva frente al resto del Huila) se reportan cuando la celda tiene un tamaño muestral razonable; el sector de extracción ($n = 7$) se excluye de los cruces sectoriales.

Limitaciones. Los resultados de la encuesta describen al tejido empresarial registrado que respondió y no son extrapolables mecánicamente al universo; las respuestas son autorreportadas; y las personas naturales están subrepresentadas frente al universo (48% frente a 81%), por lo que los efectos sobre los micronegocios más frágiles probablemente estén subestimados. Las cifras normativas (decretos, providencias judiciales, IPC) fueron verificadas en fuentes oficiales a la fecha de corte del estudio (12 de junio de 2026).