

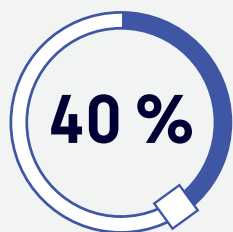
CÓMO CREAR UN EQUIPO ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE NÓMINAS CERRANDO LA BRECHA DE COMPETENCIAS



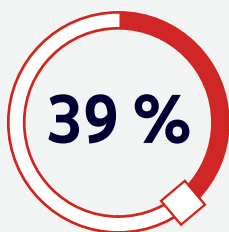
La gestión de nóminas siempre ha requerido competencias especializadas, y este sector tampoco se libra de la escasez de personal cualificado que afecta actualmente a muchos sectores. En la encuesta **El potencial de las nóminas de 2026 sobre la gestión de la nómina global**, casi siete de cada diez organizaciones afirman que su servicio de gestión de nóminas se ha visto afectado por la falta de personal cualificado, y el 64 % sigue teniendo dificultades para contratar personal externo.

Para que la nómina sea más resistente, los responsables de nóminas se están adaptando a esta nueva realidad y replanteándose cómo gestionar las nóminas con menos personal.

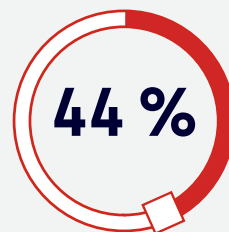
**Las empresas que evalúan cómo
gestionar la nómina con menos
personal, están explorando**



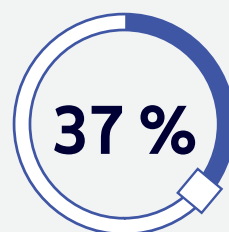
Automatizando los
procesos manuales



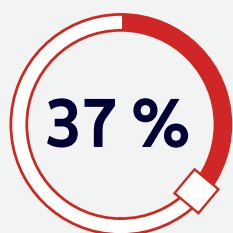
Estandarizando procesos
en todas las regiones



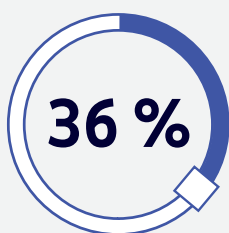
Tecnologías de IA



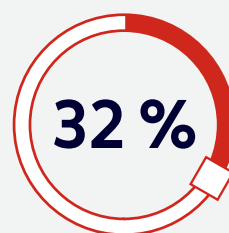
Automatización de
procesos robóticos



Externalizando algunos
procesos de nómina



Creando operaciones de
servicio compartido



Centralizando las
operaciones

De administradores a estrategias

A los equipos de nóminas se les está pidiendo que hagan más cosas que nunca. Se espera que gestionen la conformidad normativa en varios países, se adapten a las normativas en constante evolución sobre privacidad de los datos, interpreten los análisis de la plantilla y contribuyan a la planificación estratégica. Además de todo eso, los pagos tienen que ser correctos y llegar a tiempo.

Las expectativas que los responsables de nóminas tienen de sus equipos reflejan esta dinámica: Los profesionales están dejando de lado el trabajo manual y transaccional para dedicarse a actividades de mayor valor. Los responsables de nóminas buscan rediseñar las funciones de sus equipos, reequilibrar las cargas de trabajo e invertir en herramientas para maximizar la eficiencia.

Quizás la señal más clara de la evolución estratégica de la gestión de nóminas sea el cambio en su papel dentro de una organización. En 2026, el 43 % de los equipos de nóminas creen que operan como una función independiente. Ya no están anidados dentro de finanzas, sino que funcionan como entidades visibles por derecho propio. Esta independencia conlleva una mayor responsabilidad y una mayor influencia estratégica.

¿En qué áreas desean los líderes de nómina que sus equipos inviertan más o menos tiempo?	Más tiempo
Análisis de datos	44 %
Mejora de los procesos empresariales	44 %
Recopilación de datos	43 %
Privacidad de los datos/seguridad	43 %
Planificación estratégica	43 %
Integración de tecnologías emergentes	43 %

Hacer más con menos, y hacerlo de forma más inteligente

Faced with skills shortages and rising expectations, payroll leaders are rethinking their operational models. El 72 % está estudiando activamente cómo gestionar la nómina con menos personal, y el 44 % de esos responsables recurre a la IA y a la automatización para hacerlo posible.

Los líderes también quieren que los equipos dediquen más tiempo al análisis de datos (44 %), a la mejora de los procesos empresariales (44 %), a la planificación estratégica (43 %) y a la integración de nuevas tecnologías (43 %). Este cambio de prioridades pone de manifiesto cómo los responsables de nóminas están preparando a sus equipos para que sean más resilientes, al tiempo que asumen funciones estratégicas.

Creando para el futuro

Las organizaciones que saldrán ganando serán aquellas que consideren el desarrollo de competencias como una inversión estratégica, en lugar de una cuestión secundaria de RR. HH. Eso significa comprometerse a reciclar a los equipos actuales y desarrollar más capacidades estratégicas, en lugar de limitarse a intentar aumentar el tamaño de los equipos.

La falta de personal cualificado en el sector de la gestión de nóminas supone un reto, pero también es una oportunidad. Los equipos que aprovechen este momento para replantearse cómo trabajan, a quién contratan y qué herramientas utilizan saldrán adelante con funciones de gestión de nóminas que aporten valor estratégico y sean más resistentes a los cambios futuros.

OBTÉN MÁS INFORMACIÓN

Descubre cómo las organizaciones están subsanando la brecha de competencias en materia de nómina y creando equipos preparados para el futuro en el informe completo: El potencial de las nóminas en 2026: Encuesta sobre nómina global

ADP y el logotipo de ADP son marcas registradas de ADP, Inc. Todas las demás marcas son propiedad de sus respectivos propietarios. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

