



POR QUÉ LA MADUREZ DE LA INTEGRACIÓN ES LA NUEVA VENTAJA COMPETITIVA



La gestión de nóminas moderna no funciona de forma aislada. Esto depende de una compleja red de sistemas y plataformas, y a su vez forma parte de ella: Sistemas de información de recursos humanos (HRIS), herramientas para horarios y asistencia, gestión de prestaciones sociales y sistemas financieros. Cuando esas conexiones funcionan bien, la gestión de nóminas se convierte en una potente fuente de datos para la organización. Cuando no lo hacen, las ineficiencias operativas pueden resultar costosas.

Según la encuesta de nómina global, **El potencial de las nóminas en 2026** señala que la integración sigue siendo uno de los retos pendientes más importantes en la nómina global. Además, es una de las mejores oportunidades para los equipos dispuestos a invertir en reducir la brecha.

La realidad fragmentada

El grado de fragmentación actual es considerable. Entre una cuarta parte y un tercio de las organizaciones informan que existe una integración total a nivel global entre la gestión de nóminas y los sistemas clave: ERP, HRIS, horarios y asistencia y contabilidad. Para la mayoría, el panorama es muy variado: una cobertura parcial en algunos países, la coexistencia de diferentes sistemas y un esfuerzo manual considerable para subsanar las deficiencias.

Ese esfuerzo manual se refleja en un dato especialmente llamativo: Los recursos de IT dedican un promedio de 22 horas a la semana por país a gestionar estos flujos de datos entre el sistema de nóminas y otros sistemas empresariales. En una organización global que opera en múltiples mercados, esto podría suponer una sobrecarga de las capacidades, y la falta de visibilidad, junto con la existencia de sistemas aislados, puede aumentar la exposición al riesgo.



Los recursos de IT dedican un promedio de **22 horas a la semana** por país a gestionar estos flujos de datos entre el sistema de nóminas y otros sistemas empresariales.



El **43 %** indica que la complejidad de integrar la nómina con el software empresarial existente es una de sus tres principales barreras para implementar un modelo de nómina global.



Además, el **77 %** considera muy valioso asociarse con un proveedor que ofrezca una solución única para RR. HH., nómina y gestión del tiempo.

Una mejor integración no se limita únicamente a las nuevas herramientas

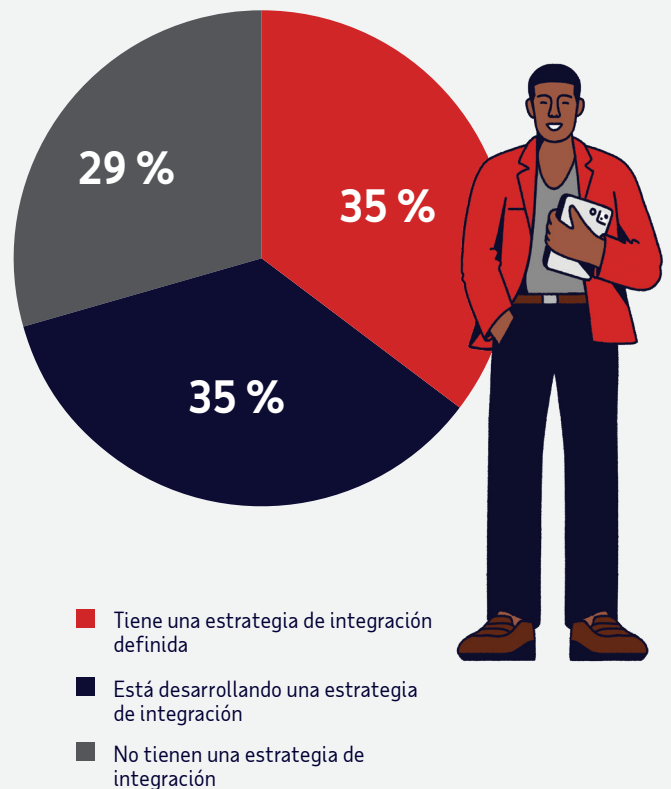
Mientras que el 35 % de las organizaciones cuenta con una estrategia de integración definida, el 29 % carece por completo de una estrategia de integración. No se trata simplemente de un problema tecnológico, sino de planificación. Esta aparente contradicción refleja una realidad que muchos responsables de nóminas reconocerán: las estrategias existen sobre el papel, pero a menudo están incompletas, no se implementan por completo o no se aplican de manera coherente en todos los mercados.

El 77 % de los directivos que afirman que considerarían muy valiosa una solución de un único proveedor para RR. HH., nóminas y gestión del tiempo están expresando un claro deseo de simplificación. Un partner global que integre recursos humanos, nóminas y gestión del tiempo puede ayudar a las organizaciones a reorientar sus esfuerzos hacia el uso de los datos para hacer previsiones, comparativas y tomar decisiones de forma más eficaz. Una mayor visibilidad de los flujos de datos, la seguridad y la conformidad normativa también da lugar a operaciones de gestión de nóminas más maduras y resilientes.

Desarrollo de la capacidad de integración

Los equipos que invierten en integración también invierten en las competencias necesarias para sostenerla. El 37 % desea contar con una mayor capacidad en materia de seguridad de los datos, el 37 % desea mejorar sus capacidades de análisis y obtención de información, y el 34 % desea contar con mayores competencias informáticas dentro del departamento de nóminas o en áreas relacionadas con este. Estas competencias constituyen los pilares que hacen que la integración resulte valiosa: flujos de datos seguros, análisis significativos y conocimientos técnicos para gestionar las conexiones.

Las organizaciones que sienten estas bases ahora estarán en condiciones de ofrecer una visión unificada y en tiempo real de sus datos de nómina global, lo que permitirá una toma de decisiones más rápida, unas previsiones más precisas y una gestión de la conformidad normativa con mayor seguridad.



OBTÉN MÁS INFORMACIÓN

Descubre cómo las organizaciones están superando la fragmentación y creando ecosistemas integrados de gestión de nóminas 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

ADP
Always Designing
for People®