



Always Designing  
for People®

# El potencial de las nóminas: Encuesta sobre nómina global 2022

Tener mayores aspiraciones empresariales conlleva mayores expectativas, y más teniendo en cuenta que volver a hacer las cosas como antes está totalmente descartado. La nómina global ha sido históricamente una función infravalorada, pero nuestra exhaustiva investigación muestra su potencial para ser la próxima abanderada de la innovación estratégica.

Una nueva  
perspectiva  
sobre las  
nóminas



## De tarea administrativa a activo estratégico

El estudio *El potencial de las nóminas de ADP* se centra en el rendimiento, la resiliencia y el valor estratégico de la nómina en el panorama empresarial global de la actualidad, así como en la evolución de los equipos, sistemas y procesos de nómina para cubrir las necesidades de las organizaciones actuales. En este informe, hemos recogido las opiniones de altos directivos (jefes de departamento o cargos superiores con responsabilidades relacionadas con la nómina) de organizaciones multinacionales con más de 1000 empleados y sedes en todo el mundo. Los temas clave abarcan la precisión, la eficiencia y el valor estratégico de la nómina, así como su potencial para incrementar su contribución al éxito y la eficiencia organizativa en el futuro.

Desde el informe del pasado año, cuando la pandemia seguía muy presente en la conciencia colectiva, las organizaciones han recuperado muchas de sus prácticas anteriores. Sin embargo, haber dejado atrás un periodo muy difícil no significa que podamos volver a hacer las cosas exactamente igual que antes. Las prácticas laborales siguen evolucionando y 2022 nos ha traído sus propios desafíos (con cambios económicos y geopolíticos), así como nuevas oportunidades.

La incertidumbre no puede frenar durante mucho tiempo las aspiraciones empresariales: hay organizaciones de distintos sectores que siguen innovando y creciendo, y que cuentan con planes de expansión de sus operaciones en todo el mundo. Estas nuevas aspiraciones conllevan nuevas exigencias y expectativas que tienen que gestionar los equipos de nómina, sobre todo ahora que los directivos se centran cada vez más en la transformación de la nómina global.



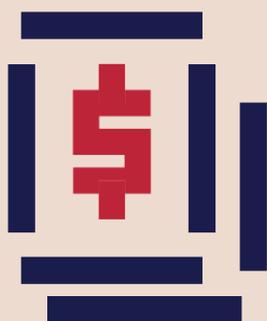
La reciente volatilidad ha dado más visibilidad a la función de nómina y ofrece oportunidades para que deje de ser una tarea administrativa y aporte un mayor valor estratégico a la empresa. No obstante, hay varios obstáculos importantes que los equipos de nómina deben superar. Esta es la lista de deseos sobre tecnología de los encuestados para acelerar el potencial y el valor de todas las operaciones de nómina:

**¿Qué aspectos de la nómina global tienes pensado mejorar en los próximos dos o tres años? (Marca todas las opciones que correspondan)**

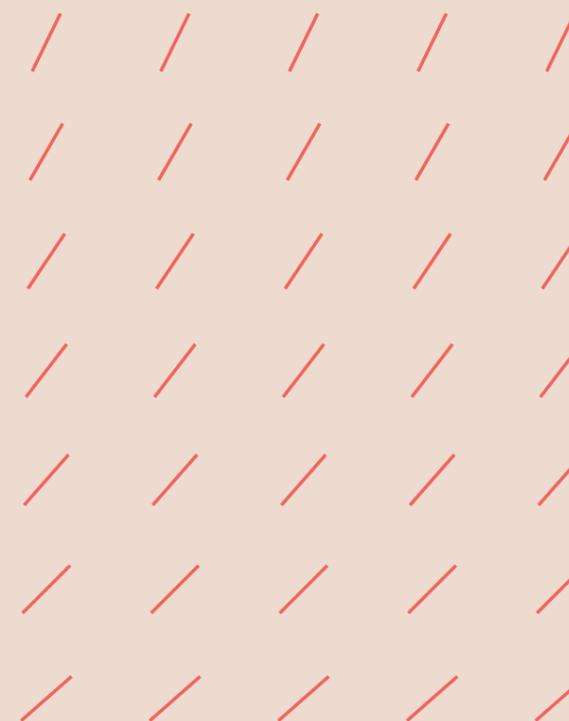
Mejoras planificadas	Nivel global	Nivel regional
Seguridad de los datos	44 %	44 %
Precisión del pago a los empleados	36 %	35 %
Capacidades de generación de informes	32 %	33 %
Conformidad normativa	32 %	30 %
Puntualidad en el pago a los empleados	31 %	31 %
Inversión en nueva tecnología	31 %	29 %
Implementación de servicios compartidos	28 %	27 %
Mayor integración con la nómina y otros sistemas críticos para la empresa	25 %	26 %

**¿Hay algún beneficio principal que te gustaría obtener con la transformación? Si es así, ¿cuál? (Marca 5 opciones como máximo)**

Beneficios de la transformación de la nómina global	
Tecnología más fiable	31 %
Integración de los datos de las nóminas con otros sistemas de la empresa/de RR.HH.	27 %
Mayor velocidad de los informes	27 %
Acceso a mayores capacidades de informes y análisis de datos	27 %
Protocolos de seguridad de datos más estrictos	25 %
Procesos de nóminas simplificados	25 %
Procesos de nóminas multinacionales estandarizados	23 %
Métodos simplificados de recopilación de datos sobre las nóminas	22 %
Mejor experiencia del empleado	22 %
Información oportuna sobre conformidad normativa y actualizaciones del sistema	22 %
Acceso remoto a la información de nómina	21 %
Informes consolidados de nóminas multinacionales	19 %



Los encuestados tienen claro lo que quieren de la tecnología de nómina, y estas necesidades pueden englobarse en cuatro grandes temas y retos que han surgido a raíz de las conclusiones del estudio de este año.



### 1. Los ataques a la nómina

La nómina sufre ataques constantes: aproximadamente seis de cada diez encuestados (es decir, el **61 %**) declaró que sus operaciones de nómina habían sido objeto de una infracción de ciberseguridad al menos una vez en los últimos 24 meses. Este puede ser el motivo por el que el **44 %** afirma que la seguridad de los datos es una de las mejoras planificadas para los próximos años.

El **98 %** de los encuestados reconoce que la seguridad de los datos ha cobrado más importancia en los últimos 12 meses, lo que demuestra el interés de las organizaciones por este tema. Sin embargo, a pesar de este alto grado de preocupación, menos de la mitad cuenta con un plan de contingencia completo en todos sus territorios. Si se anticipan a estos problemas, las organizaciones pueden asegurarse de que su infraestructura de nómina es lo suficientemente sólida para respaldar sus aspiraciones de crecimiento para el futuro.

### 2. ¿La nómina está preparada para el futuro?

El hecho de que los modelos de trabajo sean cada vez más complejos y variables hace que la transparencia, la precisión y la eficiencia de la nómina sean más importantes que nunca, a pesar de que los errores y las consultas de los empleados siguen siendo habituales. Casi la mitad de los encuestados (**45 %**) afirma que, desde el inicio de la pandemia, ha notado más consultas de los empleados, y que un **26 %** de ellas están relacionadas con la pregunta clave de si las horas trabajadas están bien reflejadas en la nómina. Sin embargo, solo un tercio de los encuestados (**33 %**) dice tener un **90 % o más** de precisión en la nómina a nivel global.

Aunque muchas organizaciones han tomado medidas, sigue habiendo un gran margen de mejora, ya que únicamente un **36 %** de los encuestados declara que se centrará en la precisión de la nómina en los próximos dos o tres años. El personal cada vez se encuentra más al límite por la escasez de empleados y las prácticas laborales ineficientes, así que es el momento ideal para que las organizaciones descubran cómo la tecnología y los sistemas de nómina más innovadores pueden ayudarlas a aligerar la carga de trabajo.

### 3. Nómina escalable

Tanto las organizaciones globales como las que tienen aspiraciones globales necesitan procesos, tecnología y equipos que puedan escalar. A pesar de ello, más de la mitad de los encuestados (**56 %**) afirma que no tiene una visibilidad completa de los resultados, la precisión y otros datos sobre la nómina en sus ubicaciones internacionales, y dos de cada cinco (**40 %**) declaran que cada país cuenta con métodos diferentes para supervisar la conformidad normativa.

El aumento de la movilidad internacional y el teletrabajo también es un quebradero de cabeza para los equipos de nómina: un **26 %** de los encuestados admite que no podría decir con seguridad cuántos empleados se han trasladado desde el inicio de la pandemia. Para que las organizaciones puedan conseguir la eficiencia global, las comparativas y el liderazgo central que hacen falta para expandirse a nuevos mercados, se necesita urgentemente disponer de un enfoque común.

### 4. Los datos de nómina como impulsores de la estrategia

Los datos de nómina influyen en la estrategia de los altos cargos y, de hecho, casi la mitad de los encuestados (**45 %**) declara que los directivos sénior cada vez los solicitan más. Un número significativo también los utiliza para las estrategias de gestión de costes, de crecimiento y de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Sin embargo, las empresas podrían sacarles más partido si tuvieran un mayor acceso a los macrodatos y a las herramientas adecuadas, como un panel de control global y análisis avanzados en tiempo real, de los que actualmente solo dispone el **40 %** y el **29 %** de los encuestados, respectivamente.

Al mismo tiempo, una mayor integración de los sistemas empresariales garantizaría que los directivos pudieran aprovechar al máximo el valor de los datos de nómina, convirtiendo esta función de operativa a estratégica.

# Datos y metodología

Entrevistamos **1486 directivos** de **16 países**, que estaban muy involucrados o tenían un conocimiento profundo de la nómina de su empresa. Todos los encuestados trabajan en organizaciones multinacionales de más de 1000 empleados en todo el mundo y son jefes de departamento o cargos superiores.

## Este es el desglose por regiones:

- 465 en Asia-Pacífico (Australia, China, India y Singapur)
- 303 en Europa (Alemania, Francia y Reino Unido)
- 215 en América Latina (Brasil y Chile)
- 101 en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia)
- 302 en Norteamérica (Canadá y EE. UU.)
- 100 en Sudáfrica

Este estudio lo ha realizado Opinion Matters para ADP. Todos los estudios realizados siguen las directrices de investigación mundial de ICC/ESOMAR. Opinion Matters está registrada con la Oficina del Comisionado de Información y cumple plenamente con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y el Acta de Protección de Datos (2018). Todas las encuestas se hicieron online en el idioma local entre el 10 y el 28 de junio de 2022.



## 1. Los ataques a la nómina

Los datos son un arma de doble filo. Por un lado, pueden ser de gran utilidad para que las organizaciones conozcan bien sus operaciones, empleados e impulsores del crecimiento. Por el otro, pueden suponer una vulnerabilidad si no están bien protegidos.

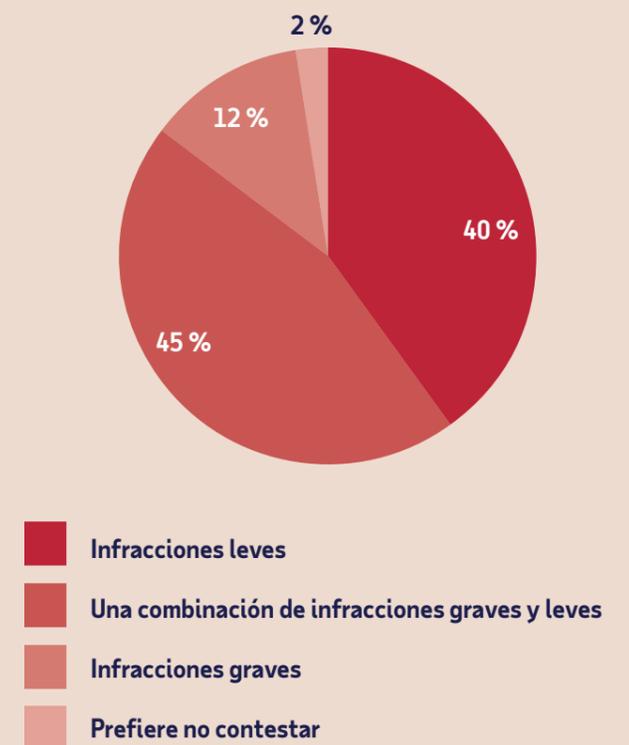
### La nómina, en primera línea

A medida que las operaciones se han digitalizado y conectado, la ciberdelincuencia se ha convertido en uno de los mayores riesgos para la continuidad de los negocios, si no el mayor.

- Casi dos tercios de los encuestados (**61 %**) desveló que sus operaciones de nómina habían sufrido una infracción de ciberseguridad al menos una vez en los últimos 24 meses.
- Además, casi uno de cada cuatro (**24 %**) declaró que sus operaciones de nómina habían sufrido tres o más infracciones de este tipo durante ese periodo.
- De los que habían sufrido al menos un ciberataque, más de la mitad (**58 %**) los describió como infracciones graves (**12 %**) o como una combinación de infracciones graves y leves (**45 %**).

La amenaza de los ciberataques es tan significativa que muchas organizaciones están posponiendo sus planes de estandarización e integración de las operaciones de nómina a nivel global. Dos de cada cinco encuestados (**40 %**) admiten que la preocupación por la seguridad de los datos es el mayor obstáculo para implementar un modelo de nómina global en todas las ubicaciones, más que ningún otro factor.

¿Cómo describirías las infracciones de ciberseguridad que han afectado a la nómina desde el inicio de la pandemia?





Sin embargo, hemos detectado que en muchos casos esa inversión no se traduce en medidas reales para garantizar la seguridad de las operaciones de nómina. Solo el **46 %** de los encuestados ha desarrollado una guía de estrategias y un plan de contingencia en todas sus empresas para proteger sus operaciones de nómina en todo el mundo, aunque el **39 %** cuenta con estos recursos para algunos de sus países. Por otra parte, el **15 %** no dispone de ningún plan, lo que les deja completamente desprotegidos frente a estos ataques.

#### Poner en práctica la estrategia

La seguridad y la resiliencia son fundamentales para las operaciones de nómina. Sufrir una infracción de ciberseguridad podría suponer no solo la pérdida de datos altamente confidenciales sobre las finanzas y los empleados y multas por incumplimiento, sino también poner en riesgo la infraestructura de la nómina e incluso interrumpir su proceso.

En casos extremos, se podría llegar al punto en que las empresas no pudieran pagar a sus empleados, lo que afectaría enormemente a su reputación, al cumplimiento normativo y al compromiso de los empleados. Los equipos y los sistemas de nómina deben estar preparados para evitar y resistir estos ataques mediante la tecnología, los procesos y la formación adecuados.

#### ¿Con qué medidas de contingencia cuentas para proteger tus operaciones de nómina en todo el mundo?

46 %

Hemos elaborado una guía de estrategias y un plan de contingencia en todos los países en los que operamos

39 %

Hemos elaborado guías de estrategias y planes para algunos de los países en los que operamos

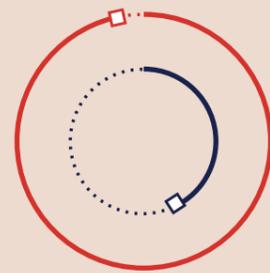
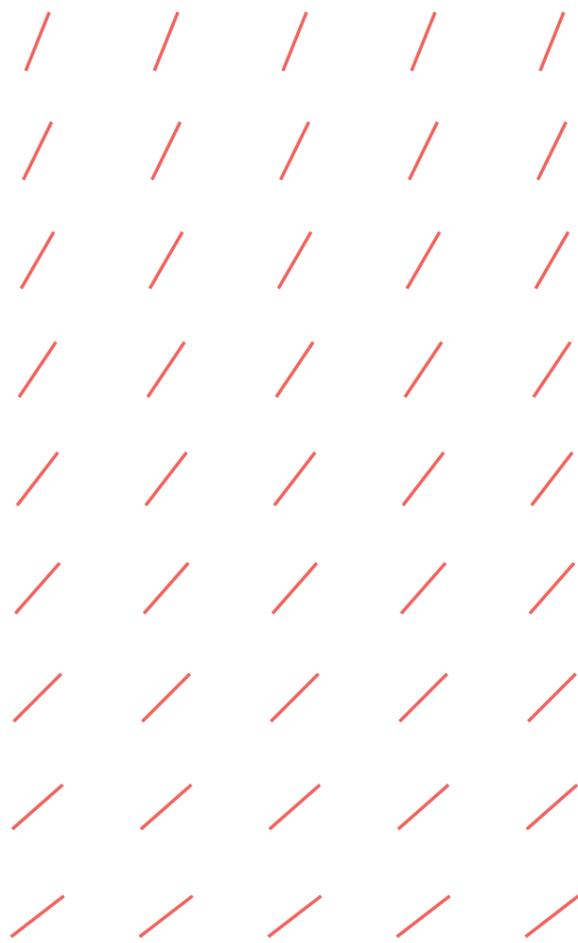
12 %

Hemos pensado en crear un plan, pero ahora mismo no tenemos ninguno

2 %

No tenemos pensado crear esos planes

\* Las cifras podrían no sumar el 100 % como consecuencia del redondeo



El **98 %** está de acuerdo con que la seguridad de los datos de su estrategia de nómina ha cobrado más importancia en los últimos doce meses, y el **43 %** afirma que ahora tiene una importancia fundamental.



El **59 %** ahora dispone de competencias en seguridad de los datos en su organización de la nómina.

#### Dar prioridad a la seguridad de la nómina en la agenda empresarial

No se puede pasar por alto la importancia de la seguridad de los datos de nómina, y parece que esta será una de las principales áreas de inversión en los próximos años.

- Casi la mitad de los encuestados (**44 %**) tiene pensado mejorar la seguridad de los datos de sus operaciones de nómina en los próximos dos o tres años.
- Un tercio (**30 %**) no cuenta con personal con competencias en seguridad de los datos en el equipo de nómina pero afirma que es un tema que le gustaría abordar.
- Una cuarta parte declara que, si tuviera que actualizar su sistema de nómina, uno de sus objetivos sería desarrollar protocolos de seguridad de los datos más estrictos.

La amenaza de los ciberataques está en constante evolución, por lo que siempre debería tener la máxima prioridad en la agenda de la empresa y de la nómina. Puede que los empleados y los clientes perdonen un ataque la primera vez, pero es muy poco probable que tengan la misma indulgencia las próximas. Por este motivo, es fundamental tomar medidas preventivas, y la nómina está en la posición ideal para liderar la protección de los datos de la nómina y de los empleados.



## 2. ¿La nómina está preparada para el futuro?

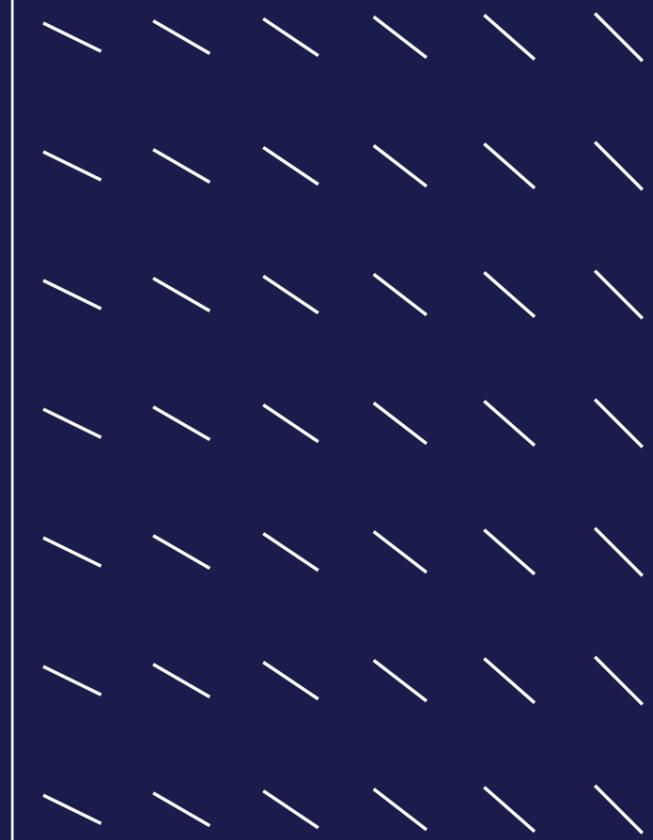
Que la nómina sea precisa y transparente es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier empresa, sobre todo en momentos impredecibles y de incertidumbre. La nómina es vital para el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados, ya que garantiza que todo el mundo reciba una recompensa por su trabajo y su contribución al éxito de la empresa. Sin la nómina, el acuerdo por el que la gente sigue acudiendo al trabajo y esforzándose se rompería.

El hecho de que en muchas organizaciones los equipos de nómina tengan dificultades para satisfacer las crecientes demandas y complejidades es preocupante. Los empleados quieren más flexibilidad en cuanto a modelos y ubicaciones de trabajo, y estas nuevas expectativas han provocado que salgan a la luz ineficiencias en la nómina, lo que ha acelerado la necesidad de poner en marcha proyectos de digitalización que optimicen los procesos y sistemas de nómina y los preparen para el futuro.

### ¿Las empresas están haciendo lo suficiente para mejorar la precisión y la eficiencia?

Los encuestados tienen claro que este es un asunto grave, y muchos de ellos han tomado medidas para llevar un control de los errores y reducirlos. Resulta esperanzador que casi siete de cada diez (**69 %**) afirmen que, en los últimos tres años, han realizado más auditorías internas, y que el **61 %** haya creado encuestas para empleados.

Sin embargo, la mayoría de las empresas sigue sin priorizar la precisión de la nómina: solo un tercio de los encuestados (**36 %**) declara que se centrará en este problema en los próximos dos o tres años, lo que hace temer que este tipo de errores sigan pasando inadvertidos.



### La precisión es aún insuficiente

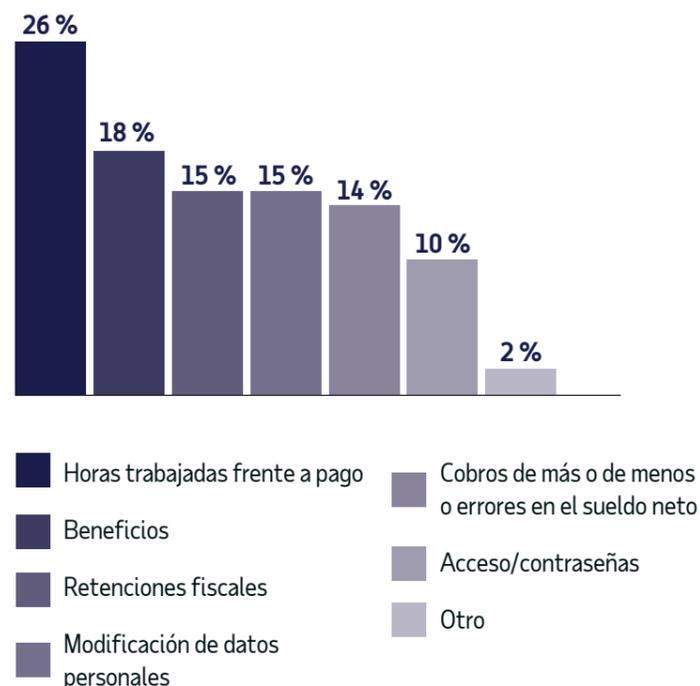
El estudio del año pasado reveló que la precisión de la nómina había disminuido y que un número preocupante de organizaciones sigue teniendo problemas para conseguir una nómina consistente y precisa. Además, un gran número de encuestados no pueden saber cuándo o dónde se están produciendo los errores, lo que dificulta que puedan solventar los problemas y hacer frente a la causa raíz.

- Solo uno de cada tres encuestados (**33 %**) declara tener un promedio de precisión de la nómina del 90 % o más en todos los países en los que opera, en comparación con el **52 %** de antes de 2020.
- Tres de cada diez (**30 %**) admiten que los errores solo salen a la luz cuando se hace una auditoría de la nómina, una cuarta parte (**26 %**) declara que detectan los errores por las quejas de los empleados y uno de cada cinco (**22 %**) los descubre por el aviso de las autoridades locales.

Puede que este sea el motivo por el que los empleados cada vez hacen más preguntas relacionadas con lo que cobran, lo que aumenta la presión sobre los equipos de nómina. Este era un problema grave en el informe del año pasado: el **61 %** de los encuestados reconocía estar recibiendo demasiadas consultas, y el **24 %** declaraba que era una cantidad demasiado difícil de gestionar. Este año, este problema sigue existiendo, y casi la mitad de los encuestados (**45 %**) indica que ha detectado más consultas sobre la nómina que antes de 2020.

Una mejor comunicación y la optimización de los datos de nómina no solo ahorrarían tiempo a los empleados y al personal de nómina, sino que mejoraría la capacidad de la empresa de responder y adaptarse a la continua evolución de las prácticas laborales.

### ¿Qué opción describe mejor la naturaleza de la mayoría de las consultas sobre la nómina?



### Falta de personal y de competencias

La tecnología y los sistemas son fundamentales para el buen funcionamiento de la nómina, pero también es importante no pasar por alto a la gente involucrada, imprescindible para resolver problemas, responder las consultas del personal y del equipo de gestión, y garantizar que la nómina aporta el máximo valor posible a la empresa. A medida que la nómina se complica, las empresas necesitan talentos cualificados para su procesamiento y para el análisis y la seguridad de los datos, entre otras cosas. No obstante, en muchos casos los equipos de nómina trabajan por debajo de su capacidad, lo que en la práctica se traduce en menos personal tratando de lidiar con una mayor complejidad y carga de trabajo.

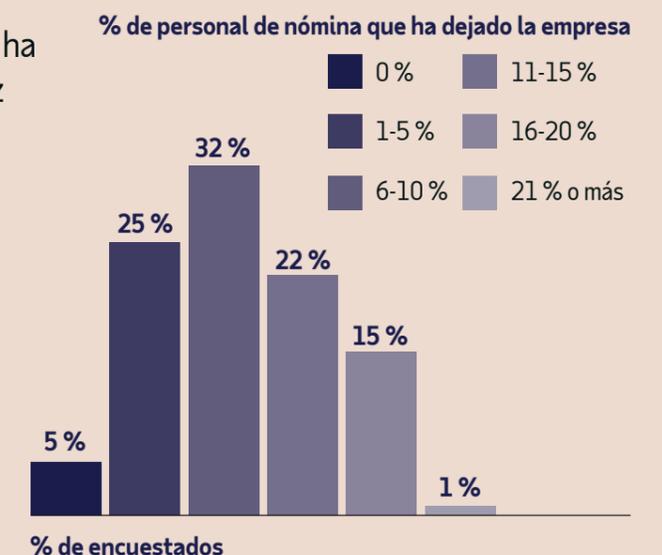


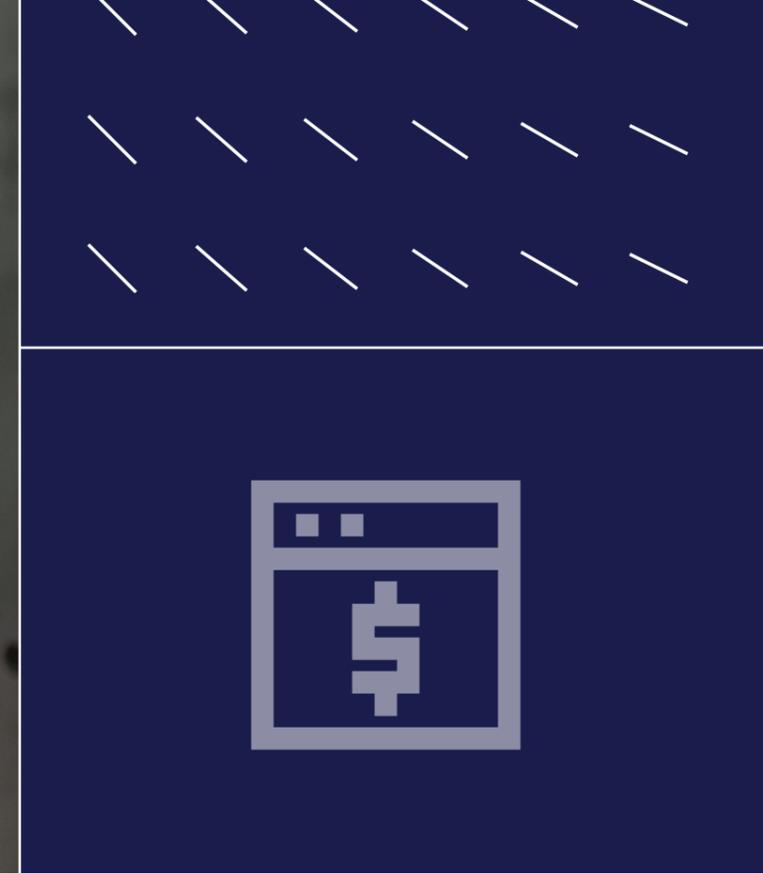
Más de la mitad de los encuestados (**53 %**) afirma que su servicio de nómina se ha visto afectado por la escasez de personal de nómina.



Más de un tercio de los encuestados (**37 %**) declaran que más del **10 %** de sus profesionales de nómina han dejado la empresa en los dos últimos años.

### Desde que empezó la pandemia, ¿cuántos profesionales de la nómina han dejado la empresa?





### ¿La nómina tiene un problema de imagen?

En cuanto a la contratación, la conclusión es que hay que hacer más por atraer a la gente a la profesión de la nómina, ya que casi la mitad de los encuestados (**48 %**) tiene problemas para encontrar candidatos con competencias en nómina fuera de la empresa. A consecuencia de ello, optan por formar a personal no dedicado a la nómina (**64 %**), ayudan al personal de nómina existente a adquirir más habilidades (**72 %**) o se plantean cómo gestionar la nómina con menos empleados (**57 %**).



**48 %**

Tenemos dificultades para encontrar candidatos con competencias en nómina fuera de la empresa.

**72 %**

Estamos ayudando al personal de nómina a mejorar sus competencias y cambiando nuestra forma de trabajar

**64 %**

Estamos formando a empleados que no se dedican a la nómina para que trabajen en la nómina

**57 %**

Nos estamos planteando cómo gestionar la nómina con menos gente

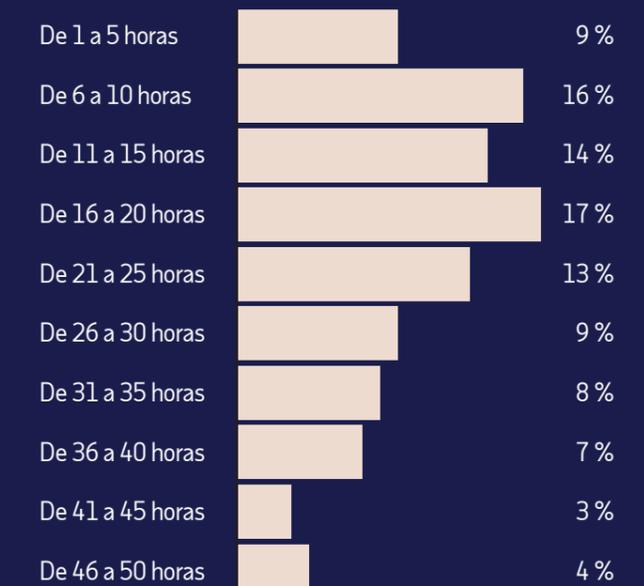
### Saturación por tareas administrativas de bajo nivel

Los equipos de nómina no solo tienen falta de personal, también hay indicios de que no aprovechan el tiempo de la forma más eficiente. La recopilación y la entrada de datos (**38 %** y **26 %**, respectivamente) son las actividades relacionadas con la nómina que ocupan más tiempo del personal, y más de uno de cada cinco encuestados (**22 %**) calculan que, de promedio, sus equipos de nómina global dedican más de treinta horas a la semana en cada país en la conciliación de datos entre los sistemas de nómina y de RR.HH. Por ponerlo en perspectiva, si pensamos en una jornada laboral de ocho horas, esto equivale a casi cuatro días de trabajo a la semana, o a quince días al mes.

Hay una gran oportunidad de automatizar la introducción y la conciliación de datos con tecnologías como la integración de sistemas y la automatización robótica de los procesos (RPA), que cada vez son más sofisticadas y rentables. A pesar de ello, para más de la mitad de los encuestados (**53 %**), la RPA supone menos del **30 %** de sus procesos de nómina, y solo una cuarta parte (**25 %**) planea aumentar la integración entre el sistema de nómina y otros sistemas críticos para la empresa, por lo que hay un gran potencial para hacer más. Acelerar la adopción de estas tecnologías mejoraría enormemente la precisión y la eficiencia, y a la vez liberaría de trabajo a los empleados para que pudieran centrarse en actividades más estratégicas y valiosas.

### ¿Cuánto tiempo a la semana dedican los equipos de nómina global a conciliar los datos entre los sistemas de RR.HH. y nómina?

#### Tiempo dedicado cada semana





## 3. Nómina escalable

Las empresas ambiciosas y con una mentalidad global necesitan una nómina ágil y escalable que sea precisa y consistente en todos los mercados en los que operan. Sin embargo, a menudo la nómina obstaculiza las aspiraciones de crecimiento de las organizaciones en lugar de impulsarlas. Con el personal haciendo malabares con varios sistemas, procesos y proveedores, la capacidad de respuesta y la agilidad parecen un sueño inalcanzable.

### La nómina ralentiza la expansión

Es imprescindible contar con una nómina eficiente y precisa para no perder ni un minuto al empezar en nuevos mercados. Además, garantiza que los empleados locales estén más comprometidos y motivados y sean más productivos desde el primer momento. Sin embargo, la infraestructura de nómina ineficiente de muchas empresas está frustrando sus planes de expansión antes incluso de dar el primer paso.

El estudio del año pasado concluyó que casi un tercio (**30 %**) de los responsables de finanzas y RR.HH. no confiaba en que su sistema de nóminas pudiera impulsar sus planes de crecimiento y expansión geográfica, y parece que eso sigue siendo así en muchos casos en 2022.

- Más de uno de cada cinco encuestados (**22 %**) cree que pagar a los empleados es uno de los retos más importantes al expandirse a nuevos territorios, además de las dificultades con el pago de impuestos (**25 %**).
- Una cuarta parte (**25 %**) consideró que uno de los mayores desafíos es ofrecer una experiencia positiva a los empleados y el **22 %** declaró que el mayor reto era lidiar con las diferencias culturales. Estos dos problemas pueden mitigarse en gran medida asegurándose de que se paga correctamente a los empleados.
- La contratación de personal cualificado también supone un obstáculo: el **22 %** afirma que encontrar empleados para la nómina en los mercados locales es una de las mayores dificultades.

### Piensa en la última vez que la empresa se expandió a un mercado nuevo. En tu opinión, ¿cuáles fueron las mayores dificultades a las que os enfrentasteis? (Marca 3 opciones como máximo)

Gestión de los costes	30 %
Pago de impuestos	25 %
Experiencia de los empleados	25 %
Diferencias culturales	22 %
Entender el reglamento legislativo	22 %
Diseño del mejor modelo operativo	22 %
Encontrar talento local en el ámbito de la nómina	22 %
Pagar a los empleados	22 %
Mover fondos	19 %
Barreras lingüísticas	18 %
N/A, no recuerdo la última vez que entramos en un mercado nuevo	3 %

### Deficiencias a nivel global

Optar por la vía rápida al preparar la nómina en nuevos mercados puede resultar tentador, pero también puede ser contraproducente. Implementar la nómina en distintos países de forma incorrecta e inconsistente puede crear problemas en el futuro y dejar a las organizaciones sin la perspectiva global necesaria para tomar decisiones estratégicas, impulsar la eficiencia e identificar las áreas de mejora.

No obstante, esta es la realidad de más de la mitad de los encuestados (**56 %**), que admiten que no tienen una visibilidad completa de la nómina en todas sus ubicaciones desde la sede central. En el caso del **11 %** que solo dispone de visibilidad en algunos países, esto significa que están trabajando a ciegas en una gran parte de sus áreas operativas.

Además de esto, el **40 %** de los encuestados no supervisa la conformidad normativa de forma homogénea en todo el mundo, lo que probablemente dificulte aún más la eficiencia de la nómina global. Incluso el **48 %** que utiliza varios parámetros estándar en sus mercados internacionales admite que tiene dificultades para aprovecharlos con el fin de mejorar los procesos. Esto sugiere que lo que impide sacar el máximo partido de esta información es la falta de tiempo o de conocimientos.

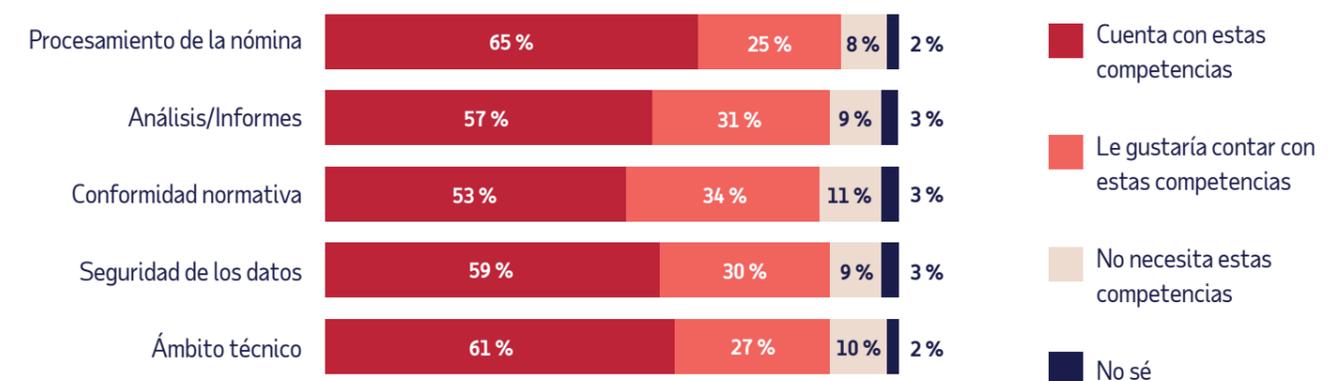
### Mejorar la conformidad

Con esta combinación de problemas, la conformidad y los informes globales se han convertido en las áreas principales que los encuestados quieren optimizar y simplificar para mejorar su eficiencia organizativa global.

- Un tercio de los encuestados (**32 %**) afirma que tienen pensado mejorar la conformidad normativa en los próximos dos o tres años, y el mismo porcentaje declara que quiere optimizar su capacidad de generación de informes.
- El otro tercio (**34 %**) indica que le gustaría contar con expertos en conformidad en su organización para la nómina global, algo de lo que actualmente carece.

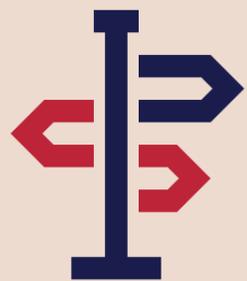


### ¿Qué recursos o competencias específicos tienes o te gustaría tener en tu organización de la nómina global?





## 4. Impulsar la estrategia mediante los datos de nómina



### Traslado de empleados

El teletrabajo se ha convertido en algo habitual para los puestos de oficina, y algunos empleados han visto en ello la oportunidad de trabajar desde el otro lado del mundo o desde su país de origen sin tener que dejar su empresa actual. El estudio así lo confirma: casi un tercio de los encuestados (**31%**) declara que muchos de sus empleados se han trasladado a otros países o jurisdicciones desde el inicio de la pandemia.

Sabemos que ofrecer flexibilidad sobre el lugar de trabajo a la plantilla puede ser altamente beneficioso para su compromiso y productividad. Sin embargo, esto también supone un reto, puesto que hay que llevar un control de los teletrabajadores y asegurarse de que la empresa cumple con la legislación laboral y fiscal.

- Actualmente, una cuarta parte de los encuestados (**26%**) reconoce que no podría decir con seguridad cuántos trabajadores se han trasladado a otro país o jurisdicción.
- Más de la mitad (**56%**) afirma que asegurarse de que se aplican los impuestos correspondientes a estos trabajadores ha supuesto algunas o muchas dificultades.

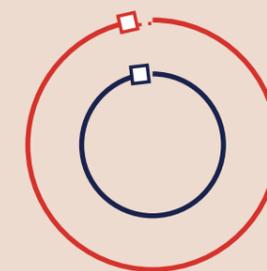
Un enfoque más integrado, particularmente mediante un socio global, elimina muchas de las dificultades de la reubicación de empleados, ya que ofrece las competencias y el conocimiento adecuados en numerosos mercados locales y la misma tecnología en todo el mundo.

Los datos de nómina incluyen información crucial sobre temas como los costes del equipo humano, el absentismo y la diversidad, equidad e inclusión. A pesar de ello, los líderes más veteranos suelen subestimar su valor o no tienen acceso a estos datos.

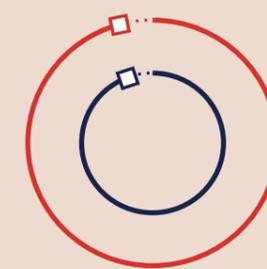
El informe del año pasado sacó a relucir que el **73%** de los encuestados no disponen de datos de nómina en los que basar la dirección estratégica de la empresa, pero parece que las cosas están cambiando.

- Casi la mitad de los encuestados (**45%**) declaran que han notado un aumento en la cantidad de datos de nómina solicitados por los altos directivos.
- Y el **43%** ha detectado, además, un aumento de las consultas relacionadas con la nómina por parte del equipo directivo.

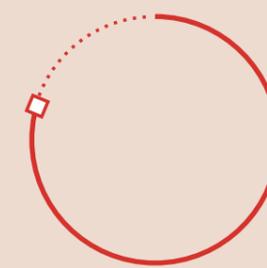
Lo que resulta interesante es que el uso de datos de nómina para las áreas clave de la estrategia se ha mantenido o ha disminuido ligeramente desde 2021, lo que sugiere que aún queda camino por recorrer.



El **98%** declara que los datos de nómina son uno de los aspectos que se tienen en cuenta en las estrategias de gestión de costes, en comparación con el **99%** del año pasado.



El **97%** afirma que los datos de nómina son uno de los aspectos que se tienen en cuenta en las estrategias comerciales o de crecimiento, en comparación con el **96%** del año pasado.



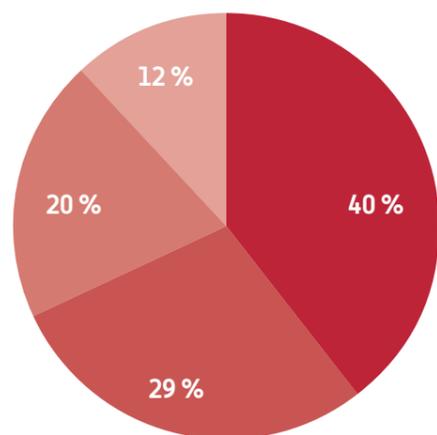
El **81%** ahora tiene en cuenta los datos de nómina en las estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

### Accesibilidad de los datos para impulsar la estrategia

Las organizaciones podrían hacer más para maximizar el potencial estratégico de los datos de nómina, especialmente a través de una mayor integración y de la actualización de los sistemas antiguos.

Más de uno de cada cinco equipos de nómina (22 %) dedica más de treinta horas a la semana a la conciliación de datos de nómina y RR.HH., lo que significa que muchas organizaciones aún no están preparadas para ofrecer una vista completa y en tiempo real de la situación de las estrategias de recompensas y gestión de personas. Contar con los sistemas adecuados podría optimizar la recopilación y el análisis de datos y, además, garantizar que estos datos e información estén siempre disponibles en toda la empresa.

- Con un panel de control global, los directivos sénior podrían ver todo lo que está sucediendo en la empresa de un vistazo y tenerlo en cuenta a la hora de tomar decisiones. Sin embargo, en estos momentos solo dos de cada cinco (40 %) disponen de un panel de control que los ayude a diseñar y fundamentar las estrategias del equipo humano.
- Los macrodatos pueden aportar a las organizaciones la valiosa capacidad de hacer evaluaciones comparativas, previsiones e informes sobre RR.HH., dándoles una visibilidad completa sobre el gasto y sobre los ámbitos en los que pueden optimizar sus operaciones. A pesar de ello, menos de un tercio (29 %) declara que su organización dispone de ellos.



- Panel de control global con acceso en tiempo real a la información que ayuda a definir y fundamentar las estrategias relacionadas con el equipo humano (por ejemplo, contratación, beneficios o equidad salarial).
- Se puede acceder a algunos datos, pero no están estandarizados en todos los países.
- Análisis comparativos, previsiones y elaboración de informes avanzados de RR.HH. con visibilidad total sobre los gastos.
- Se puede acceder a los datos para elaborar informes globales (los datos existentes no son fiables).

Ha llegado el momento de que los responsables de nómina creen un modelo empresarial para invertir en la tecnología y las competencias que les permitirán obtener aún más valor de los datos de nómina. Una cuarta parte de los encuestados (25 %) ya está planificando un aumento de la integración entre el sistema de nómina y otros sistemas críticos para la empresa en los próximos dos o tres años, y el 31 % desearía contar con recursos de análisis de datos e informes en sus equipos de nómina. Para un número significativo, este tema debe escalar puestos en la agenda.

# Sentar las bases para el futuro

La nómina puede ser una fuerza estratégica para la empresa gracias a su capacidad tanto para crear un equipo humano ágil, flexible y comprometido como para facilitar el crecimiento global. Los directivos sénior ya están recurriendo a la nómina para que la información que fundamenta las decisiones estratégicas importantes esté más basada en datos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la nómina no puede pasar del aspecto básico de pagar a los empleados a ser un elemento impulsor de la estrategia si el personal no puede confiar en que su nómina sea precisa o si los gestores no pueden consultar de forma fácil y rápida a los datos e informes que necesitan.

El estudio demuestra que la nómina no ha podido desplegar todo su potencial porque no hay una base sólida que la sustente. Depender de procesos manuales y de un equipo de nómina bajo presión causa demasiados errores y consultas de los empleados. La falta de integración y de coherencia implica que muchas organizaciones tengan muchos puntos ciegos en su equipo humano global. Los datos siguen bloqueados en sistemas inconexos y en tecnología antigua. Y la inquietud por la seguridad de los datos está frenando la implementación de un modelo de nómina global en las empresas debido a las dificultades por mantenerse al día de la ciberdelincuencia y de una legislación cada vez mayor.

A pesar de ello, muchas organizaciones parecen estar cómodas con la idea de seguir como hasta ahora: aproximadamente un tercio de los encuestados (35 %) declara que no tiene planes para revisar la nómina o que, si los tiene, no los pondrá en marcha hasta como mínimo dentro de un año. Los encuestados también citan los tres principales obstáculos para implementar un modelo de nómina global: la seguridad de los datos (40 %), las restricciones de presupuesto (37 %) y la dificultad de integrar el software existente de RR.HH. (35 %).

**Teniendo en cuenta los desafíos relacionados con la nómina y los efectos de la pandemia, ¿tu empresa tiene previsto revisar la efectividad de los sistemas de nómina actuales? Si es así, ¿cuándo?**

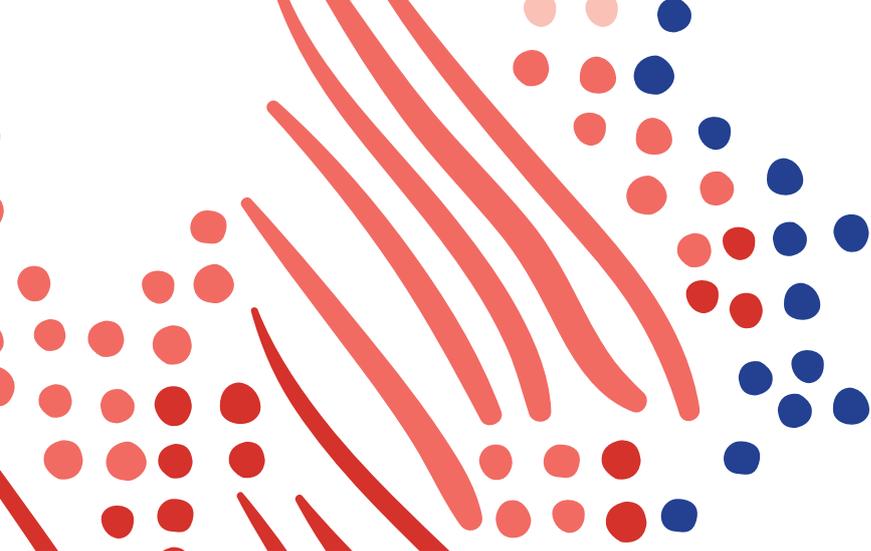
63 %

Organizaciones que han hecho una revisión en los últimos doce meses, que la están haciendo actualmente o que la harán el año que viene.

Si las organizaciones eliminan las preocupaciones a corto plazo y consideran la nómina un activo estratégico, así como un riesgo significativo, podrán crear una infraestructura de nómina lo suficientemente ágil y escalable para que crezca con ellas, no solo en los próximos cinco años, sino en las próximas dos décadas e incluso más allá. La transformación de la nómina es imparable y está siempre en constante evolución, por lo que cuanto más tiempo se estanquen las organizaciones o pongan parches en sus operaciones al expandirse, mayor será el riesgo.

La nómina tiene potencial para ser la próxima abanderada de la innovación, la eficiencia, el crecimiento y la conformidad. Pero, para ello, se necesita un modelo de nómina unificado, global, seguro y resiliente que esté integrado en toda la organización, que aporte coherencia en las operaciones nacionales de la empresa y que elimine las tareas innecesarias que suponen una pérdida de tiempo.

**Sienta las bases ahora y lo demás vendrá solo.**



### Acerca de ADP (NASDAQ — ADP)

ADP ofrece una forma mejor de trabajar mediante productos innovadores, un servicio excepcional y experiencias únicas que consiguen que tus empleados alcancen su máximo potencial. Los equipos de Recursos Humanos, Talento, Tiempo y Nómina tendrán a su disposición la información que necesitan gracias a un diseño pensado para las personas.

Más información en [es-adp.com](https://es-adp.com).



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

Copyright © 2022 ADP, Inc.

WF128202 | RW1056 | 09/2022

