

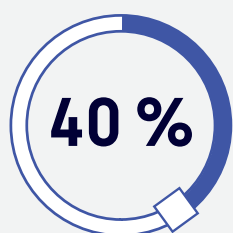
CÓMO DESARROLLAR UN EQUIPO DE NÓMINA ESTRATÉGICO AL SUBSANAR LA BRECHA DE COMPETENCIAS



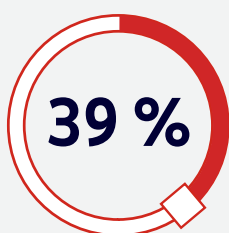
La nómina siempre ha requerido conocimientos especializados, y muchos sectores no son ajenos a la escasez de competencias que los afectan actualmente. Según la encuesta de nómina global El **potencial de la nómina en 2026**, casi siete de cada diez organizaciones afirman que su servicio de nómina se ha visto afectado por la falta de personal calificado, y el 64 % sigue teniendo dificultades con la contratación externa.

Para fortalecer la resiliencia de la función de nómina, los líderes de este ámbito están adaptándose a esta nueva realidad y replanteándose cómo administrar la nómina con menos personal.

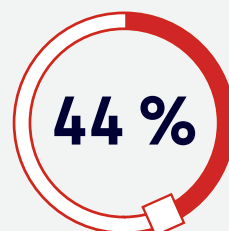
**Las organizaciones que están revisando
cómo entregar la nómina con menos
personas están explorando lo siguiente:**



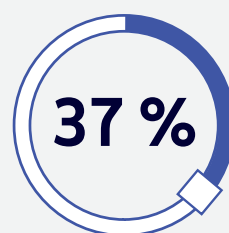
Automatización de procesos
manuales



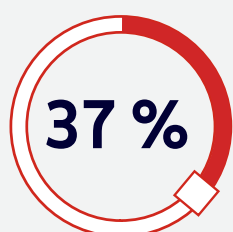
Estandarización de procesos
en todas las regiones



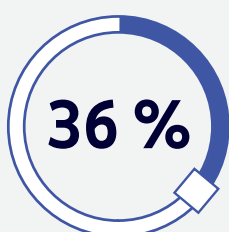
Tecnología de IA



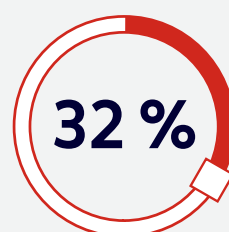
Automatización de procesos
robóticos



Tercerización de algunos
procesos de nómina



Creación de operaciones de
servicios compartidos



Centralización de las
operaciones

De administradores a estrategias

A los equipos de nómina se les pide que hagan más que nunca. Se espera que administren la conformidad compleja en varios países, se adapten a las cambiantes regulaciones de privacidad de los datos, interpreten los análisis de datos de la fuerza de trabajo y contribuyan a la planificación estratégica. Además de todo esto, los pagos deben ser precisos y puntuales.

Las expectativas que los líderes de nómina tienen de sus equipos reflejan esta dinámica: los profesionales están dejando atrás el trabajo manual y transaccional para enfocarse en actividades de mayor valor, y los líderes de nómina 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 nómina sea su cambio de rol dentro de la organización. En 2026, el 43 % de los equipos de nómina cree que opera como una función independiente. Ya no están integrados en el Departamento de Finanzas, sino que operan como entidades visibles por derecho propio. Esta independencia conlleva una rendición de cuentas y una influencia estratégica mayores.

¿A qué quieren los responsables de nómina que sus equipos dediquen más o menos tiempo?	Más tiempo
Análisis de datos	44 %
Mejoras de procesos empresariales	44 %
Recopilación de datos	43 %
Seguridad/privacidad de los datos	43 %
Planificación estratégica	43 %
Integración de tecnologías emergentes	43 %

Hacer más con menos y de forma más inteligente

Ante la escasez de competencias y las crecientes expectativas, los líderes de nómina están reconsiderando sus modelos operativos. El 72 % está explorando activamente cómo entregar la nómina con menos personas, y el 44 % de esos líderes está recurriendo 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 %), la mejora de los procesos de negocio (44 %), la planificación estratégica (43 %) y la integración de nuevas tecnologías (43 %). Este cambio de prioridades subraya cómo los líderes de nómina están preparando a sus equipos para ser más resilientes al asumir roles estratégicos.

Cómo desarrollar para el futuro

Las organizaciones que saldrán beneficiadas serán aquellas que consideren el desarrollo de competencias como una inversión estratégica, en lugar de una cuestión secundaria de Recursos Humanos (RR.HH.). Esto implica comprometerse con la capacitación de los equipos existentes y el desarrollo de capacidades más estratégicas, en lugar de simplemente intentar aumentar el tamaño de los equipos.

La escasez de competencias en la nómina representa un desafío, pero también una oportunidad. Los equipos que aprovechen este momento para rediseñar su forma de trabajar, sus procesos de contratación y las herramientas que utilizan, contarán con funciones de nómina que aporten valor estratégico y sean más resilientes ante futuros cambios.

DESCUBRE MÁS

Conoce cómo las organizaciones están cerrando la brecha de competencias en materia de nómina y creando equipos preparados para el futuro en el informe completo, El potencial de la nómina en 2026: encuesta de 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, LLC.

WF3615202

