

LA CONFORMIDAD COMO CATALIZADORA DEL CAMBIO



70 %

dice que es difícil identificar
sus incumplimientos



69 %

paga de más a los colaboradores
con tal de no arriesgarse a
incumplir las normas



68 %

incurre en sanciones al menos
una o dos veces al año

La conformidad es fundamental para las operaciones de nómina y afecta a todos los aspectos de una organización. Sin embargo, suele ser uno de los aspectos más complejos de administrar correctamente y consume una parte importante del tiempo y la energía de los equipos de nómina. Pero la perspectiva de los líderes de nómina está cambiando. Cada vez más, la complejidad normativa se percibe no solo como un desafío para administrar, sino también como un catalizador para la transformación.

Este cambio refleja un enfoque más estratégico hacia la conformidad. Como muestra la encuesta sobre la nómina global **El potencial de la nómina en 2026**, la conformidad sigue siendo el desafío operativo más citado en materia de nómina global. El 75 % de los líderes afirma que mantenerse al día con las normativas locales en múltiples países representa un desafío significativo.



El verdadero costo de la incertidumbre en materia de conformidad

Uno de los hallazgos más llamativos de la encuesta de este año es la prevalencia de los pagos excesivos preventivos. El 69 % de las organizaciones afirma pagar de más a sus colaboradores en ciertas circunstancias para evitar el riesgo de incumplir normativas. Por un lado, esto refleja una cautela responsable. Pero también revela un problema más profundo: una falta de confianza en los sistemas, los procesos y la experiencia necesarios para tomar decisiones precisas.

Los pagos excesivos son costosos. También lo son las sanciones. Ambos problemas son evitables, pero solo cuando las organizaciones invierten en las herramientas, la experiencia y la visibilidad necesarias para desarrollar una gobernanza de conformidad proactiva.



Cómo desarrollar la conformidad como una capacidad

Las organizaciones que más progresan son aquellas que tratan la conformidad como una función estratégica en lugar de reactiva. Esto implica invertir en recursos dedicados al cumplimiento (el 45 % ya los tiene; el 38 % está desarrollando activamente esta capacidad) y liberar más tiempo para el seguimiento de la conformidad, incluso cuando los equipos de nómina ya están sobrecargados. Priorizar el valioso tiempo de los equipos en pos de la conformidad demuestra que los líderes la consideran una inversión estratégica. El mayor enfoque en la experiencia especializada en conformidad y el uso más inteligente de los recursos sugieren que la nómina está avanzando hacia un enfoque más deliberado y estructurado.



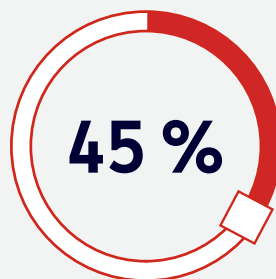
Complejidad global, rendición de cuentas local

Para las organizaciones que operan en varios países, el desafío de la conformidad se ve agravado por la gran diversidad de los entornos normativos locales. La legislación laboral, el tratamiento fiscal, los beneficios obligatorios y las obligaciones de elaboración de informes varían significativamente según la jurisdicción y están sujetos a cambios.

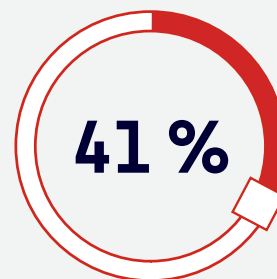
El 37 % de los líderes que analizan cómo entregar la nómina con menos personal están considerando externalizar algunos procesos específicamente para administrar esta complejidad de forma más eficaz. La experiencia externa, ya sea de un proveedor de nómina global o de un servicio especializado de conformidad, ofrece una importante protección frente a los riesgos de administrar obligaciones en varios países únicamente con recursos internos.



Las organizaciones que tratan la complejidad de la conformidad como una razón para invertir en mejores procesos, herramientas más precisas y una experiencia más profunda son las que crean funciones de nómina que no solo cumplen con las normas, sino que son genuinamente resilientes.



cuenta con recursos
dedicados a la
conformidad



quiere que sus equipos
dediquen más tiempo al
seguimiento de la conformidad

DESCUBRE MÁS

Aprende cómo las organizaciones están convirtiendo la conformidad en una ventaja estratégica 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

ADP
Always Designing
for People®