

Presente y futuro de la gestión de nómina en LATAM

Una perspectiva completa de los desafíos y
necesidades de las organizaciones

Agosto 2024



trendcity 

deel.

Objetivos del estudio

- Explorar el **estado actual de los procesos de nómina** internacional de las organizaciones en América Latina.
- Identificar los **desafíos actuales** que enfrentan los responsables de gestión de nómina internacional.
- Conocer la perspectiva de los responsables de nómina de la región respecto de cuáles serían los **beneficios de optimizar la gestión de nómina internacional** en LATAM.



Ficha técnica

Estudio cuantitativo: encuestas a través de panel homologado por ESOMAR. Cuestionario autoadministrado, web, con preguntas cerradas de 15 minutos de duración.

Muestra: 170 casos totales.

México, Brasil, Argentina y Colombia.

Perfil: Responsables de RRHH o Finanzas (Director, Gerente, Vicepresidente o C-level), que dirigen o influyen en las decisiones de su organización en materia de gestión de nómina de personal.

Organizaciones pequeñas, medianas y grandes (de 100 a 5000 o más empleados) y de diversidad de industrias (con excepción de la administración pública y las organizaciones sin fines de lucro).

Cuota máxima del 20% por sector de actividad.

Fecha de campo: 24 de junio al 05 de julio de 2024.





Estado actual

Descripción de la gestión actual de nómina



Uso de múltiples soluciones que incrementan la complejidad de la gestión

Para la **gestión de los procesos de nómina** se utilizan tanto **soluciones internas** como **externas**, con **predominio de las primeras**. Se destaca el uso de **software** utilizado por equipo interno y la contratación de **proveedores externos**.

- Aunque con menor peso, resulta llamativo el uso de planillas de **Excel** (mayor implementación en México donde alcanza un 44%, y en Colombia con un 30%).
- La cantidad de herramientas usadas naturalmente aumenta en **empresas grandes** y con mayor radio de operación (3 o más países), alcanzando un promedio de **5 soluciones**.

¿Cuál/es de las siguientes soluciones usa para gestionar los procesos de nómina en los diferentes países en los que opera? (Respuesta Múltiple)

74% Soluciones internas



55% Soluciones externas



62% Software de nómina

26% Planillas de **Excel**

21% **Herramienta** desarrollada por equipo interno

41% **Proveedor** externo especializado en nómina

21% **Estudio contable** externo

trendcity

Base: 170 casos.

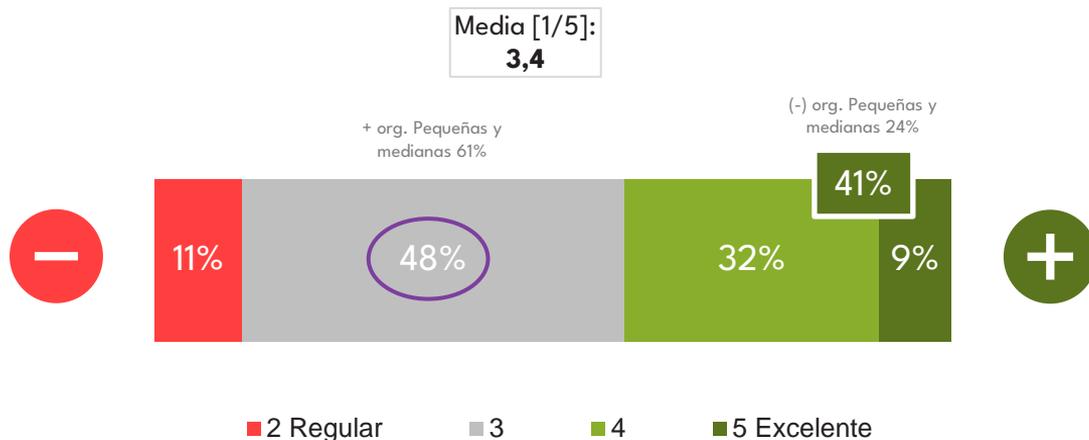
Las organizaciones utilizan en promedio **3 soluciones** para la gestión de los procesos de nómina en todos los países en los que operan

Considerando TODOS los países en los que opera, ¿Cuántas soluciones (proveedores externos, estudios contables, planillas de Excel, herramientas internas, software de nómina, etc.) utiliza actualmente para los procesos de nómina en su organización?

Un sistema de nómina que no alcanza a satisfacer las expectativas

Los **niveles de satisfacción** con el proceso de nómina son **mayoritariamente neutrales**, y ponen de manifiesto la **necesidad de mejorar los flujos de trabajo y reducir la complejidad**.

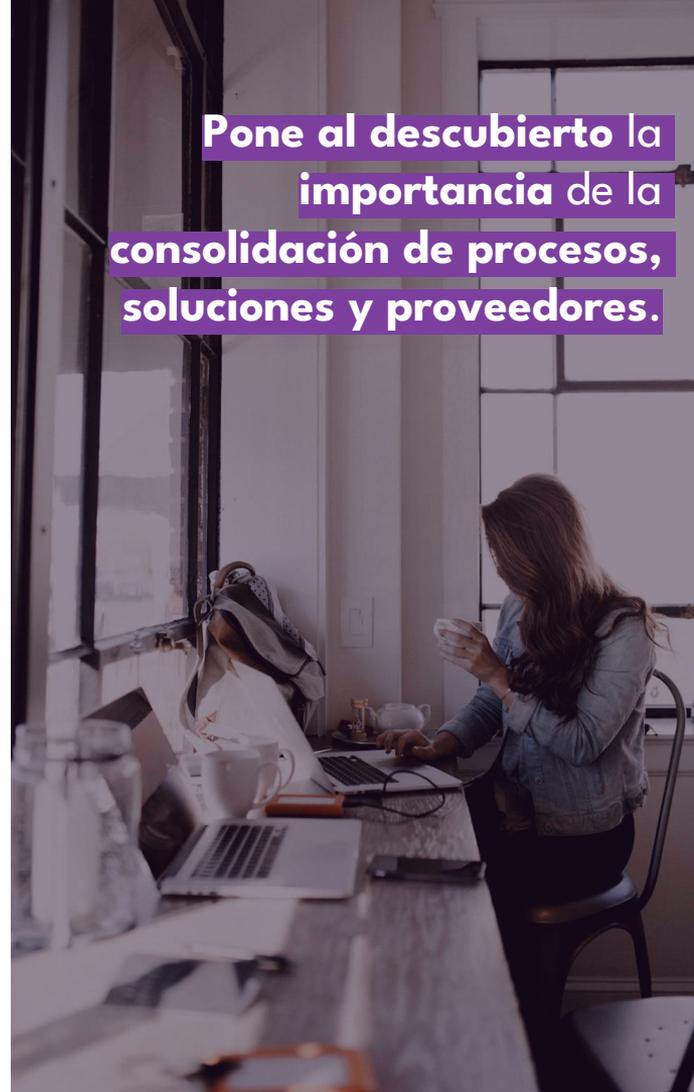
Esta situación se agudiza en las **organizaciones pequeñas y medianas**, lo que visibiliza posibles problemáticas **como consecuencia de una menor disponibilidad de recursos y/o de estructura**.



Por favor, indique su grado de satisfacción general con el proceso de nómina / pago de salarios implementado en su organización.
Base: 170 casos.

trendspurple

Pone al descubierto la importancia de la consolidación de procesos, soluciones y proveedores.

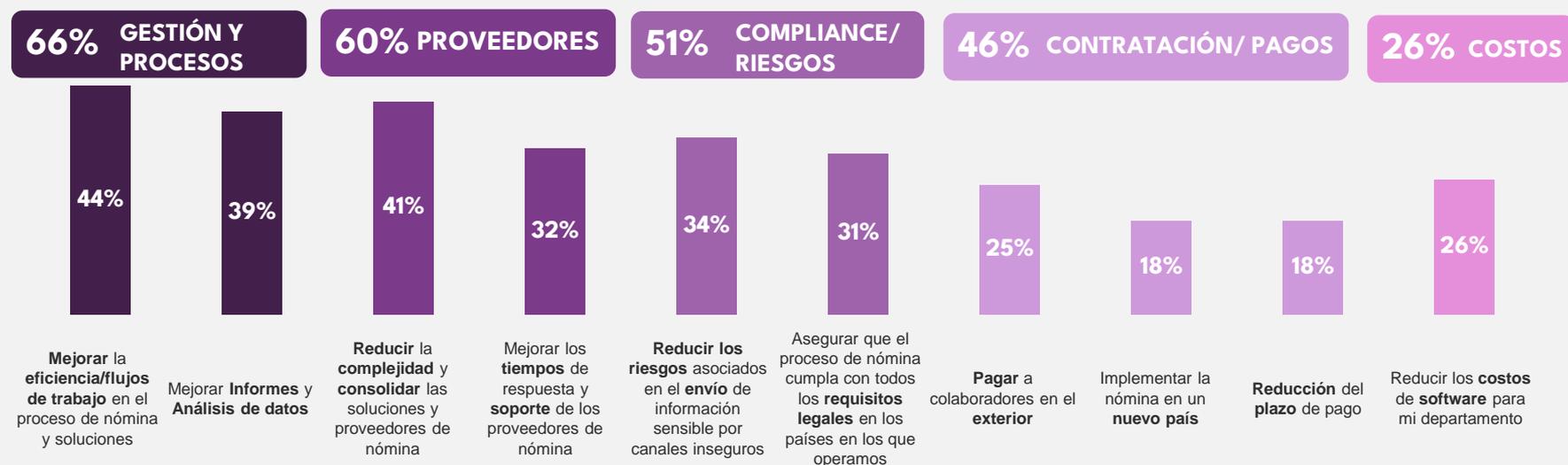


Plan de acción: mejorar la eficiencia y reducir la complejidad

Las **prioridades** de los responsables de nómina para los próximos 12 meses son **3** en promedio.

Se destaca la **necesidad de mejorar procesos y análisis de datos**, así como **disminuir la complejidad con los proveedores y optimizar tiempos**. Mientras que cuestiones relativas a **contratación y pagos**, así como los **costos de software**, aparecen como **objetivos de menor relevancia**.

- Las **organizaciones grandes** registran una mayor cantidad de prioridades seleccionadas que las pequeñas y medianas empresas (4 vs 3), así como una mayor priorización de las relativas a Gestión y Procesos (78%), Compliance/Riesgos (72%) y Contratación/Pagos (62%). Pone de manifiesto la disponibilidad de mayor cantidad de recursos para la planificación de objetivos y resolución de desafíos.



Promedio de menciones: 3

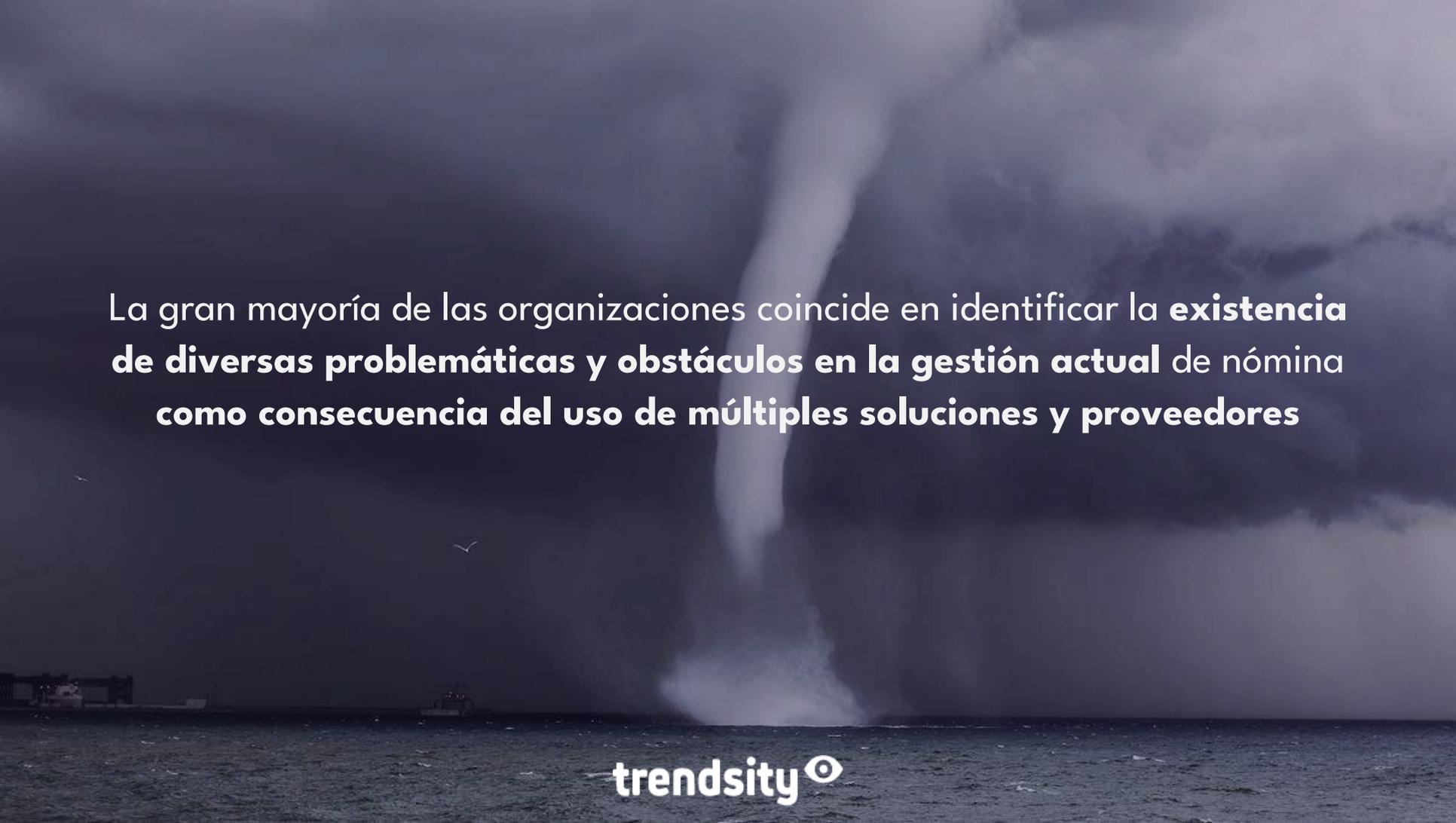
¿Cuáles son sus principales prioridades de nómina en los próximos 12 meses?

Base: 170 casos



Desafíos

Dificultades y retos
del actual sistema de nómina



La gran mayoría de las organizaciones coincide en identificar la **existencia de diversas problemáticas y obstáculos en la gestión actual** de nómina como consecuencia del uso de múltiples soluciones y proveedores



Problemas de gestión en múltiples países [1/2]

6 de cada 10

responsables de nómina consideran que su sistema de nómina actual es demasiado complejo

La multiplicidad de soluciones utilizadas provoca **complejidad** en la gestión global, en la medida en que las organizaciones deben **lidiar con las normativas y especificidades de cada país.**

71%

de los responsables de nómina afirma que la **gestión de contratistas** (o trabajadores independientes) en **diferentes países** es un **reto**

63%

declara que resulta **difícil cumplir con los requisitos de los distintos países** en los que se opera

62%

asegura que **responder a las preguntas** sobre nómina y RRHH **específicas de cada país** es **tedioso**

TTB (Top Two Boxes): De acuerdo + Totalmente de acuerdo



Problemas de gestión en múltiples países [2/2]

Más de la mitad de los consultados reconoce **dificultades para la contratación global** de talentos, así como en torno a la **experiencia del empleado** que desea relocalizarse.

59%

coincide en que su **capacidad para contratar globalmente** es **limitada**

54%

declara que **no pueden acomodar fácilmente a los empleados que desean trasladarse globalmente**

TTB (Top Two Boxes): De acuerdo + Totalmente de acuerdo

Problemas en sistemas de nómina y RRHH

La **complejidad** de la gestión actual también se explica por la **falta o una deficiente integración entre herramientas y sistemas**, lo que a su vez impacta en la **consolidación y análisis de datos**, y en la elaboración de informes.

Asimismo, esta arquitectura fragmentada supone una **mayor probabilidad de errores y de retrasos administrativos**.



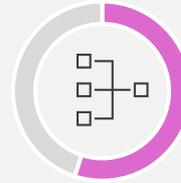
64%

coincide en que una **nómina demasiado compleja** provoca **imprecisiones y retrasos** en su administración



61%

declara que los datos de nómina se almacenan y gestionan en **herramientas independientes**, haciendo **compleja su consolidación y análisis**



55%

afirma que los **sistemas actuales de nómina y RRHH no están bien integrados**

+ operación en 2 países 62%

Una estructura de nómina descentralizada no sólo impacta en los niveles de **eficiencia** de las organizaciones, sino también **dificulta la determinación del costo total de la descentralización**, como consecuencia de la multiplicidad de soluciones y proveedores utilizados.

58%

declara que el **mantenimiento de herramientas de nómina** específicas para cada país es **costoso**

56%

asegura que es **difícil comprender** plenamente **cuánto se gasta en nómina**

Casi **6 de cada 10** coinciden en que la descentralización de la nómina supone un **aumento de recursos y de tareas operativas** y, en consecuencia, una **menor disponibilidad para la gestión estratégica**.

Problemas de trabajo interno



58%

argumenta que pasan **demasiado tiempo realizando manualmente las tareas** de nómina (traducir, comparar, consolidar) en **hojas de cálculo**



57%

confirma que sus sistemas actuales de nómina requieren **demasiado trabajo por parte del equipo interno**



56%

coincide en que la gestión de nómina **lo aleja de tareas más estratégicas**

TTB (Top Two Boxes): De acuerdo + Totalmente de acuerdo

Casi **7 de cada 10** responsables de nómina coinciden en que el trabajo operativo y manual que implica la gestión actual de nómina provoca **riesgos en torno a la seguridad de los datos en el envío de información sensible y confidencial.**

Problemas de seguridad de la información

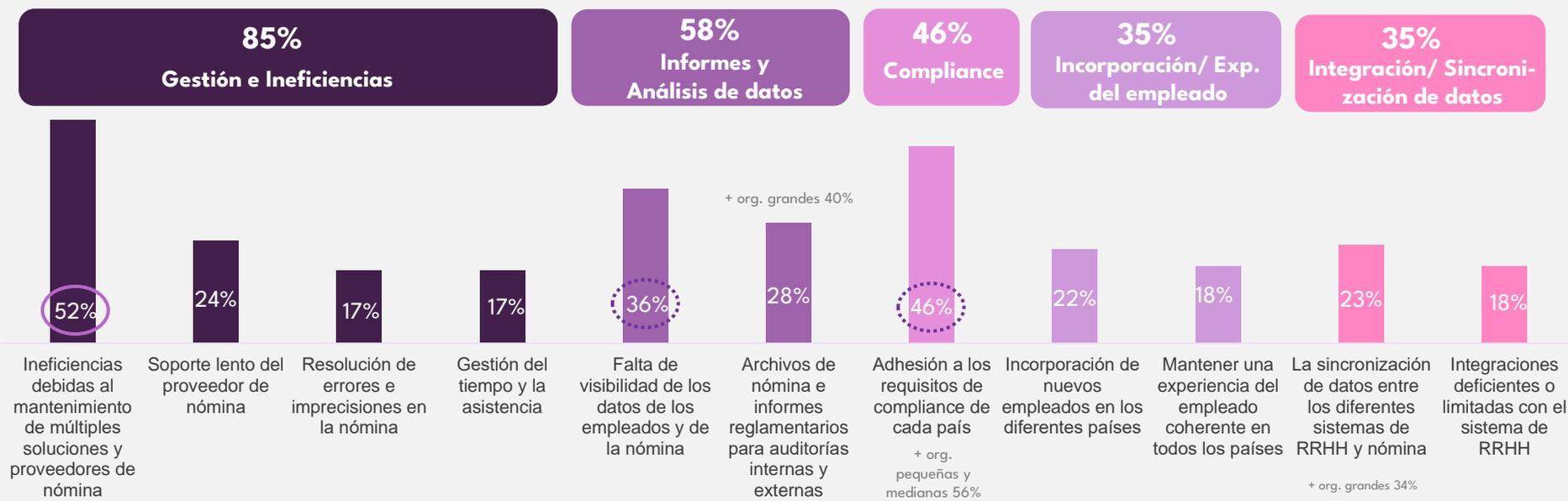
68%

argumenta que se incurre en un **riesgo** cada vez que se **envía información sensible por canales inseguros** como el email

Principales retos del proceso de nómina

Casi **9 de cada 10** responsables de nómina identifican como **principales retos** los **problemas de gestión y las ineficiencias** consiguientes: el ecosistema de nómina es descrito como **complejo**, plagado de **ineficiencias, errores y falta de agilidad** operativa, producto de mantener múltiples soluciones en los países en los que se opera.

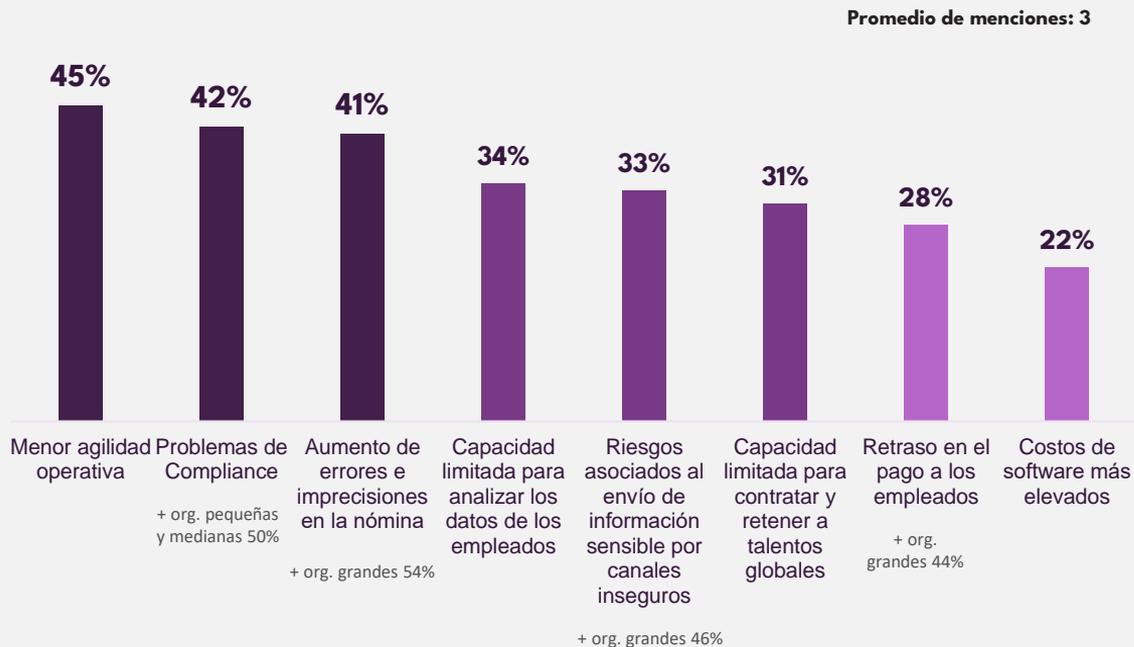
En segundo orden de importancia, se destacan desafíos relacionados a la elaboración de Informes y Análisis de resultados, y a Compliance.



¿Cuáles son los principales retos de su actual proceso de nómina? Seleccione los 3 principales.
Base: 170 casos.

Eficiencia y compliance en jaque

¿Qué consecuencias trae estos principales retos en su PROCESO de nómina?



La **disminución de la agilidad** y la **eficiencia** y el **aumento de riesgos de compliance** son las **principales consecuencias** de los retos identificados, siendo los **costos de software** la **menos relevante**



Beneficios y estado futuro

La consolidación de la nómina internacional en una única solución

Un enfoque de nómina consolidado es altamente deseado



94%

de los responsables de nómina consultados considera **extremadamente valioso/valioso disponer de una única solución de nómina para todos los países** en los que su organización opera.

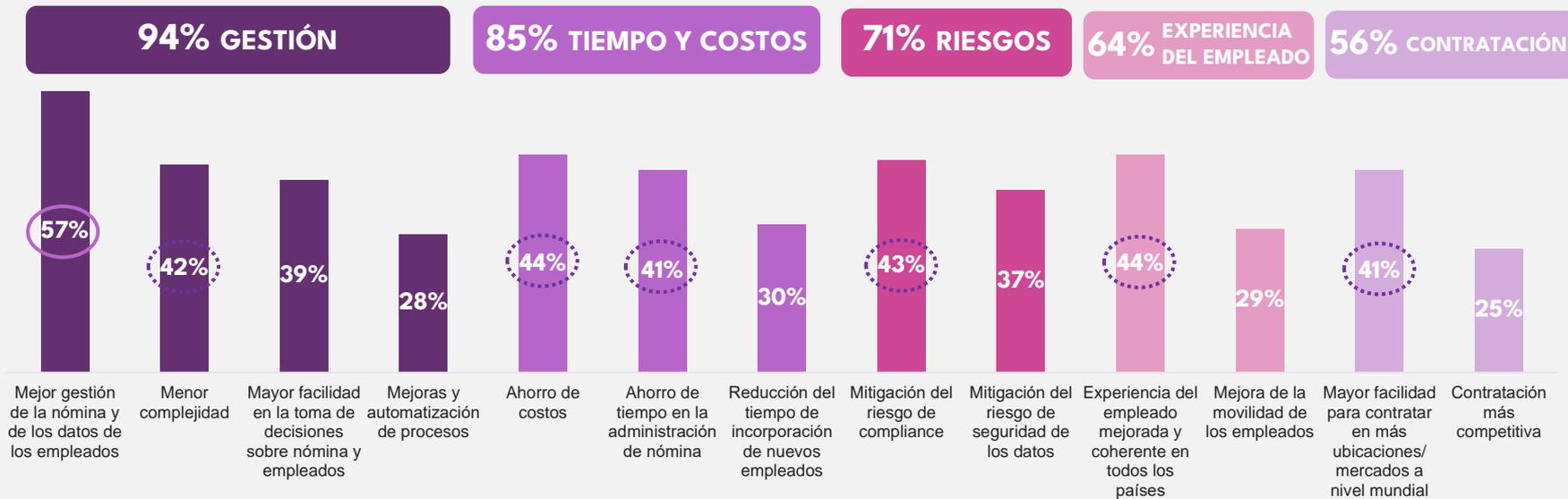
La consolidación de la nómina en una **única solución** global es una **condición reconocida como necesaria para saldar los principales desafíos** que enfrentan las organizaciones: **mejorar la gestión y la experiencia del colaborador.**

Una única perspectiva como solución a los problemas de nómina

Pasar de sistemas excesivamente complejos a una única solución tiene grandes consecuencias en las tareas y capacidades relacionadas con la gestión de nómina. Así, los responsables consultados declaran como principal ventaja la mejora de la **gestión general** (gestión de nómina y de datos, complejidad, toma de decisiones, procesos) y la **reducción de tiempos administrativos y costos**.

También resultan relevantes la **reducción de riesgos de compliance** y de **seguridad de los datos**.

¿Cuáles son las principales ventajas de consolidar la nómina en una única solución para todos los países en los que opera? Seleccione las 5 principales.



Sin embargo, las organizaciones aún no han tomado plenamente conciencia de los problemas de la descentralización

La **falta de tiempo, de equipo y de presupuesto** para abordar la consolidación de la nómina en una única solución también son motivos que los responsables argumentan para explicar por qué sus organizaciones no han avanzado aún en este curso de acción.

¿Por qué motivo cree ud. que su organización no ha avanzado hasta el momento en la consolidación de la nómina en una única solución para todos los países en los que opera?



Se vuelve central **discutir abiertamente sobre los problemas** identificados y **ponerlos en agenda** en la organización para allanar el camino hacia la consolidación.



Conclusiones



Contar con una visión integral de los colaboradores es hoy imprescindible.

La gestión actual de nómina en LATAM no se ha adaptado aún a las tendencias del mundo del trabajo, signado por un contexto cada vez más competitivo y por mayor cantidad de puestos y tareas remotas.

De este modo, las organizaciones continúan trabajando bajo una arquitectura de nómina **fragmentada y descentralizada**: usan **múltiples** soluciones y proveedores, que a su vez se caracterizan por su naturaleza localizada y por la falta o una **deficiente integración** entre **sistemas y datos**.

Esto tiene como consecuencia serios problemas de **eficiencia, de gestión general, de reporte y análisis de datos**, así como complejidades en materia de compliance. En síntesis, ineficiencias que generan una alta inversión de tiempo de los colaboradores que son costosas para las empresas.

Así, la gestión actual de nómina se presenta compleja, poco ágil y creando obstáculos no sólo para la atracción de talento sino también a la experiencia misma del colaborador.



En este contexto, los responsables coinciden en que la consolidación de la nómina en una única solución es una condición necesaria e imprescindible para saldar los principales desafíos que hoy en día enfrentan las organizaciones: una visión integral de los colaboradores permitiría **mejorar la gestión, reducir tiempos administrativos y costos, y mitigar riesgos de compliance y de seguridad.**

Sin embargo, a pesar de esta valorización por parte de los responsables de nómina, las organizaciones aún no dimensionan por completo los **problemas** de trabajar con un sistema **descentralizado**, además de la **falta de equipo, tiempo y presupuesto**, y priorización de otros desafíos, todos factores que explicarían por qué aún no se ha decidido avanzar con la consolidación.

Es necesario, de esta manera, **poner en agenda** los problemas y desafíos identificados, de modo de hacer extensibles los motivos de por qué conviene avanzar con una **única solución.**

Un enfoque **consolidado** se posiciona entre los consultados como una vía para **ahorrar tiempo y esfuerzos en la administración de nómina, lograr mayor eficiencia** en los procesos basados en **datos, y construir competitividad para atraer y retener a los mejores talentos globales.**

