

APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA AUDITORIA INFORMÁTICA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS REGISTROS DIGITALES DE LA NOMINA LABORAL

Sánchez de Torrealba, Esther María 1

RESUMEN

La Auditoría informática para la optimización de los registros digitales para la nómina laboral ha evolucionado desde procesos manuales hasta sofisticados ecosistemas digitales basados en Inteligencia Artificial y automatización. Sin embargo, persisten brechas operativas y legales en su implementación local. La presente investigación tuvo como propósito general Generar una aproximación teórica de la auditoría informática para la optimización de los registros digitales de la nómina laboral, tomando como escenario fáctico la U.E. Fe y Alegría "Teresa de la Asunción" en el municipio Barinas, Venezuela. En dicho contexto se evidenciaron debilidades en el control informático y vulneraciones al Artículo 106 de la LOTTT, debido a la omisión en la entrega de recibos de pago digitales y la falta de optimización de los datos. Se fundamentó en un enfoque interdisciplinario bajo la Teoría de Sistemas de Información y la sistematización de experiencias como eje crítico-transformador. El marco epistemológico y legal integró los postulados de la gestión documental digital junto con el bloque constitucional y estatutario venezolano (CRBV, LOTTT, LSS, LOSS, LOPCYMAT y Ley del Cestaticket Socialista). Como resultado, se identificaron y categorizaron los procesos de captura, almacenamiento y distribución de datos salariales y beneficios. Se concluye con la generación de un cuerpo teórico que fundamenta la auditoría informática como una herramienta indispensable no solo para la eficiencia administrativa y contable, sino como un garante axiológico y ontológico que restituye los derechos laborales, mitiga la incertidumbre del trabajador y asegura la transparencia institucional en la era de la civilización digital.

PALABRAS CLAVES: Auditoría Informática, Nómina Laboral, Registros Digitales.

A THEORETICAL APPROACH TO IT AUDITING FOR THE OPTIMIZATION OF DIGITAL PAYROLL RECORDS

ABSTRACT

The IT auditing for the optimization of digital payroll records has evolved from manual processes to sophisticated digital ecosystems based on Artificial Intelligence and automation. However, operational and legal gaps persist in its local implementation. The general purpose of this research was to generate a theoretical framework for IT auditing to optimize digital payroll records, using the Fe y Alegría "Teresa de la Asunción" Educational Unit in the municipality of Barinas, Venezuela, as a case study. In this context, weaknesses in IT controls and violations of Article 106 of the LOTTT (Organic Labor Law) were identified due to the failure to provide digital pay stubs and the lack of data optimization.

The research was based on an interdisciplinary approach using Information Systems Theory and the systematization of experiences as a critical-transformative axis. The epistemological and legal framework integrated the principles of digital document management with the Venezuelan constitutional and statutory framework (CRBV, LOTTT, LSS, LOSS, LOPCYMAT, and the Socialist Food Bonus Law). As a result, the processes of capturing, storing, and distributing salary and benefits data were identified and categorized. The study concludes with the development of a theoretical framework that establishes IT auditing as an indispensable tool not only for administrative and accounting efficiency, but also as an axiological and ontological guarantor that restores labor rights, mitigates worker uncertainty, and ensures institutional transparency in the digital age.

Keywords: IT Auditing, Payroll, Digital Records.

¹ Abogada y contadora. Doctorados en Gerencia Avanzada y Tecnología de información y Comunicación
esther175229@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de los sistemas de nómina hacia la automatización y las plataformas online exige mecanismos de control tecnológico rigurosos. No basta con migrar una nómina manual a una sistematizada; es imperativo garantizar que los algoritmos de cálculo, las bases de datos y los canales de distribución digital sean confiables. En este escenario, la Auditoría Informática emerge como una disciplina estratégica y de gestión tecnológica. Su aplicación permite evaluar de forma sistemática la infraestructura de software de recursos humanos, identificar vulnerabilidades en el procesamiento de datos salariales y proponer estándares de optimización. Para instituciones como la U.E. Fe y Alegría “Teresa de la Asunción”, la auditoría informática se transforma en el instrumento idóneo para diagnosticar por qué el sistema actual no cumple con la transparencia requerida, permitiendo, Categorizar los requerimientos tecnológicos, de seguridad de la información y del marco legal laboral venezolano (especialmente el Art. 106 de la LOTT) necesarios para estructurar el proceso de auditoría informática.

2. DESARROLLO

Se puede inferir que la auditoría informática es un proceso metódico que evalúa de forma precisa las plataformas tecnológicas, la infraestructura y los recursos digitales de una empresa para verificar su correcto funcionamiento. Esta evaluación garantiza la seguridad de la información y el uso óptimo de los equipos, además de constatar que los usuarios posean los conocimientos técnicos básicos necesarios. La experiencia demuestra que el uso incorrecto y la falta de capacitación del personal suelen provocar fallos críticos en los sistemas, lo que deriva en el colapso de los equipos o en la pérdida parcial y total de información institucional valiosa.

Por otro lado, para poder optimizar los registros digitales se debe estructurar los datos para que sean fácilmente recuperables, auditables y útiles para la toma de decisiones debido a que más allá de ser la simple migración del papel a un formato electrónico, representan un sistema organizado de información que garantiza la persistencia, validez y disponibilidad de los datos institucionales, administrativos y legales a lo largo del tiempo, el cual debe ser supervisado mediante una auditoría informática para evitar errores garantizando con ello los principios fundamentales de confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

Por tal motivo es prudente evaluar la palabra nómina que es aquella que deriva del vocablo latino onoma que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido. Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al

momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos. La Auditoría Informática no entra solo para "revisar computadoras", sino para evaluar el ciclo de vida de la información bajo tres principios de la seguridad informática: como lo es: primero proteger la nómina ejecutiva o mayor (datos sensibles).

Segundo la Integridad, garantiza que los cálculos de salarios, horas extras, aportes del Instituto Venezolano de los Seguros sociales, Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (IVSS, FAOV) y deducciones no sufran alteraciones o errores de software asegurado que el trabajador tenga acceso inmediato, automatizado a su recibo de pago digital y la tercera la disponibilidad, garantiza que los sistemas y los datos estén operativos y accesibles para los usuarios autorizados en el momento en que lo requieran.

Siguiendo el orden de ideas, se constata que a nivel mundial el manejo de las nóminas, aparenta una complejidad tal como lo señala TMF Group, (2021) "Para las compañías con sede en Estados Unidos, el mercado europeo puede ser particularmente complejo. Los 28 países miembros de la Unión Europea se unifican en algunos aspectos, pero cuando se trata de la interpretación de la nómina, pueden variar en gran medida." A medida que las pequeñas y medianas empresas (PYME) crecen en tamaño y escala, la complejidad de en el proceso de nómina cambia.

Al abordar la expansión internacional, la administración de nóminas se torna significativamente más compleja. Esto se debe a la diversidad de normativas de cumplimiento exigidas en cada mercado, sumado a las variables jurídicas y culturales intrínsecas de cada región. En una función como la nómina, la cual depende fuertemente en los procesos, es fácil olvidarse de la importancia de observar la sensibilidad cultural y las complejidades relacionadas.

La modernización de los sistemas de nómina comenzó con la automatización de sus flujos de trabajo, lo que permitió agilizar la gestión administrativa y elevar la precisión de los datos financieros, reduciendo al mínimo el margen de error humano. Sin embargo, cuando se analiza este proceso desde una perspectiva global, la gestión del personal y sus respectivas retenciones reviste una gran complejidad, donde los datos se deben evaluar no desde la perspectiva cuantitativa sino cualitativa, tomando en consideración el sentir del trabajador al recibirlos.

En consonancia con lo anterior, Olivera (2023: 1) hace referencia a los planteamientos de Ierace, quien sostiene que la gestión de nóminas en América Latina está determinada por diversos factores institucionales y operativos que impulsan su diseño, entre los cuales destacan:

Cada país de América Latina tiene sus particularidades en materia de Nómina y Administración Laboral. Si tomamos como ejemplo la implementación de la nómina electrónica veremos que los países han regulado este tema en diferentes momentos por ejemplo Colombia, durante 2021 y otros como Chile y México que han puesto en vigor esta normativa desde el 2017. Otro claro ejemplo podrían ser las normativas ligadas al teletrabajo surgidas en el marco de la pandemia: cada país de la región tiene una reglamentación diferente. Por tanto, se torna complejo realizar un seguimiento regional y local riguroso y regular para estar al día con las normas que entran en vigor en cada país.

En Venezuela, el proceso de elaboración de la nómina se activa al inicio de cada ciclo de pago. Estos períodos se encuentran estrictamente regulados por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la cual determina tanto la periodicidad como la estructura y el contenido mínimo que deben cumplir dichos registros. En la práctica administrativa, se distinguen principalmente dos modalidades de gestión: Nóminas manuales: Aquellas cuyos cálculos se realizan de forma enteramente artesanal, empleadas por lo general en microempresas o estructuras organizacionales pequeñas debido a su bajo volumen de personal. Nóminas sistematizadas: Aquellas que se procesan mediante sistemas de información informáticos. Estas herramientas permiten computar de manera automatizada y a través de codificaciones previas tanto las asignaciones salariales como las retenciones legales correspondientes al período evaluado.

Por último el problema que se presenta en la investigación sobre gestión de información de registro de nómina para la optimización de registros digitales en la sociedad de la información, es que en caso de la U.E. Fe y Alegría Teresa de la Asunción del Municipio Barinas Estado Barinas, existe la necesidad de tener un control en cuanto al manejo de nómina, puesto que a los trabajadores se les niega el derecho de recibir el recibo de pago contemplado en el Artículo 106 de la LOTTT el cual establece lo siguiente:

Recibo de pago El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes

Por ello, surgen las siguientes preguntas que se formulan con intención de enfocar un esquema teórico que implique la comprensión y creación de un conocimiento como lo es: ¿Cuál es la situación actual de los controles tecnológicos y procesos de gestión de información aplicados a los registros digitales de la nómina laboral en la U.E. Fe y Alegría "Teresa de la Asunción" del municipio Barinas? ¿Cuáles son los requerimientos técnicos, legales (LOTTT) y de seguridad digital que deben configurar los criterios de una auditoría informática para la optimización de los

registros de nómina? ¿Cómo se develan las experiencias, significados y saberes de los actores sociales (personal administrativo y docente) respecto al uso, acceso y transparencia de los recibos de pago digitales? ¿Qué elementos epistémicos, ontológicos y axiológicos deben integrar para generar una teoría de la auditoría informática orientada a la optimización de registros digitales de nómina en el contexto de la civilización digital?

3. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Generar una aproximación teórica de la auditoría informática para la optimización de los registros digitales de la nómina laboral

4. BASES TEÓRICAS

A continuación, se presentan las teorías que fundamentan la aproximación teórica de la auditoría informática para la optimización de los registros digitales de la nómina laboral:

Teoría del Control Interno: Propuesta por James O. McKinsey (1922) en sus orígenes, y formalizada universalmente por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) a partir de 1992. Postula que toda entidad requiere de un sistema de control interno estructurado en componentes interconectados para mitigar riesgos organizacionales, asegurar la confiabilidad de la información financiera-administrativa y garantizar el cumplimiento normativo. Fundamenta la auditoría informática como el examen crítico de los controles lógicos del software. Permite evaluar cómo las políticas de Tecnologías de Información (TI), la segregación de funciones digitales y las pistas de auditoría resguardan el registro de la nómina contra alteraciones.

La Teoría de los Derechos Humanos, Bustamante (2001) aporta la base conceptual para comprender los Derechos Humanos de Cuarta Generación, los cuales nacen como respuesta a la digitalización y la consolidación de la sociedad de la información. Se basa en el derecho a la libertad de expresión a través de la Declaración conjunta del vigésimo aniversario: desafíos para libertad de expresión en la próxima década, adoptada en 2019 por los Relatores Especiales y Representantes de las Naciones Unidas, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y de la Organización de Estados Americanos para la libertad de expresión. Bajo este enfoque, el acceso a la información, la transparencia del dato informático y la autodeterminación informativa dejan de ser simples opciones técnicas de un software y se elevan a la categoría de derechos inalienables.

Permite argumentar que un registro de nómina digital opaco, inaccesible o propenso a errores constantes debido a fallas de control no solo representa una

deficiencia administrativa, sino una vulneración a la dignidad y al derecho del trabajador de conocer con precisión el estado real de sus activos laborales.

Teoría de la Calidad y Mejora Continua: Establecida por Shewhart (1939) y perfeccionada por Deming (1989). Plantea la optimización de procesos mediante un ciclo estructurado y repetitivo de cuatro etapas: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. Sostiene que ningún proceso es estático y que la evaluación constante es la única vía para erradicar desviaciones y cuellos de botella. Sustenta de forma directa la "Optimización de los Registros". La auditoría informática no se concibe desde un enfoque punitivo, sino como la fase de "Verificación" científica indispensable dentro del flujo de la nómina. Su fin es identificar retrasos por errores de transcripción o debilidades lógicas, sirviendo de base conceptual para rediseñar un registro digital más ágil, exacto y eficiente.

A continuación, se detalla la vinculación directa de este marco jurídico con los objetivos informáticos y administrativos del estudio:

1. Garantía Constitucional y Protección del Salario establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999), LOTTT la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012) y la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (LCSTT 2015) obliga a la protección alimentaria, consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la progresivo de los beneficios y el pago de un salario justo. Asimismo, la LCSTT, obliga a la protección alimentaria, por tal motivo los registros digitales de la nómina son los encargados de automatizar el cálculo de los sueldos, bonificaciones y ajustes salariales de todo el personal docente, administrativo y obrero. La auditoría informática se justifica porque es el mecanismo técnico que permite verificar que los algoritmos, fórmulas y bases de datos del sistema no presenten alteraciones, errores de cómputo o caídas del sistema que generen retrasos o "desmejoras" en los pagos, garantizando así la intangibilidad del salario estipulada en el Artículo 18 de la LOTTT.

2. Exactitud en las Retenciones y Aportes Parafiscales Ley de Seguro Social (LSS 2008), Ley Orgánica de Seguridad Social (LOSS 2012), Ley de Régimen Prestacional de Empleo (LRPE 2005) Las leyes referentes a la Seguridad Social y el Régimen Prestacional de Empleo exigen que el patrono realice deducciones exactas y continuas para proteger al trabajador en caso de maternidad, vejez, enfermedad o paro forzoso. El cálculo manual de estas retenciones es propenso al error humano, por lo que se delega a los sistemas digitales. Una auditoría informática evalúa la integridad y exactitud de la base de datos de la nómina, asegurando que las tasas porcentuales de descuento configuradas en el software correspondan exactamente a lo que dictan la LSS y la LOSS. Además,

3. Categorización del Personal y Condiciones de Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005). Esta normativa regula la protección procedimental, las condiciones de salud y el trato digno para diversos tipos de trabajadores (incluyendo casos específicos como trabajadores residenciales, si aplicase al entorno institucional). Un sistema de nómina optimizado debe tener la capacidad de categorizar correctamente a cada trabajador según su cargo, nivel de riesgo laboral (para los cálculos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y (LOPCYMAT).

5. METODOLOGÍA

La presente investigación articula de manera rigurosa la teoría con la praxis metodológica, fundamentándose en la teoría de sistemas y en los derechos humanos laborales para optimizar los registros digitales dentro de la sociedad de la información. Con el propósito de construir un constructo teórico inédito, el estudio asume inicialmente una mirada comprensiva, orientada a decodificar los significados profundos que los individuos otorgan a su realidad informática institucional. De este modo, la convergencia entre la rigidez de los algoritmos y la mística de los trabajadores de base permite estructurar un andamiaje epistémico donde la tecnología deja de ser un fin en sí misma para consolidarse como un vehículo de justicia y dignificación social.

En cuanto al paradigma de la investigación se determina que, para generar una aproximación teórica de la auditoría informática, el enfoque socio-crítico es el idóneo debido a su naturaleza transformadora. Esta postura metodológica no busca únicamente describir de forma estática el funcionamiento del software de nómina, ni limitarse a interpretar fenomenológicamente el descontento de los usuarios. Por el contrario, se plantea una emancipación del derecho informativo del trabajador a través del examen crítico de la tecnología. La auditoría se concibe aquí como un catalizador técnico-democrático capaz de reconfigurar la realidad institucional, garantizando que el sistema sea un reflejo fiel de la transparencia y de la justicia laboral colectiva.

Al abordar el enfoque de la investigación se asume una ruta predominantemente cualitativa e interdisciplinaria que fusiona las ciencias de la computación, el derecho del trabajo y la ciencia de la gestión. Al respecto, Martínez (2006) expone que el término cualitativo se usa bajo una acepción integral y comprehensiva, similar al control de calidad, donde esta representa la naturaleza y esencia completa de un producto. Bajo este precepto, el estudio no mide variables numéricas aisladas, sino que examina la calidad sistémica del dato digital y su interacción con el ser humano. Esta visión socio-técnica permite comprender cómo

las debilidades del software impactan de forma directa en la estabilidad emocional y laboral del personal.

Para la selección de las técnicas e instrumentos de recolección de información se diseñó una estrategia dual que abarca de manera armónica tanto la dimensión tecnológica como la humana. En la dimensión técnica de la auditoría informática se emplean la observación tecnológica directa y la revisión documental, utilizando como instrumento una lista de cotejo y guía de auditoría para verificar los controles de acceso y los algoritmos de la ley. Por otra parte, para la dimensión humana y social, se utiliza la técnica de la entrevista semiestructurada y en profundidad. El instrumento respectivo es un guion de entrevista articulado con base en las categorías emergentes, rescatando el discurso vivo de los actores del proceso.

El rigor científico de la investigación se garantiza a través de la triangulación de fuentes y métodos, un procedimiento metodológico que aporta validez y confiabilidad cualitativa al contrastar tres vértices esenciales de la realidad estudiada. El primer vértice corresponde a la norma, sustentado en el bloque legal venezolano que regula la materia laboral y parafiscal. El segundo vértice abarca la técnica, constituido por los hallazgos objetivos derivados de la auditoría informática aplicada al sistema informático. Finalmente, el tercer vértice examina la praxis humana, recolectando los testimonios e historias de vida del personal, asegurando un análisis multifacético que blinda la credibilidad de los resultados obtenidos.

La definición de los informantes clave se estructuró bajo un estricto criterio de representatividad técnica, gerencial y vivencial, seleccionando un grupo de cinco personas para abordar el fenómeno en su total complejidad. Este núcleo consultivo está conformado por los responsables de la dirección y la administración escolar, quienes aportan la visión macroestructural y normativa de la institución; el asistente de apoyo contable, en su condición de custodio operativo del sistema informático; y representantes del personal docente y obrero de base. Sus testimonios permiten evaluar de primera mano la brecha digital existente, el impacto de la incertidumbre salarial y la necesidad de una optimización tecnológica con sentido de justicia social.

Al develar el sentido de la dimensión tecnológica y sus controles ocultos se evidencia una desconexión crítica entre la programación del software y el cumplimiento del artículo 106 de la legislación laboral. La investigación devela que, al no estar parametrizado el sistema para el envío directo y automatizado de los desgloses quincenales a los trabajadores, se genera un quiebre en la rendición de cuentas en tiempo real. Aunque las fórmulas matemáticas internas procesan correctamente las retenciones parafiscales, la información permanece centralizada

en la interfaz del administrador. Esta limitación tecnológica restringe el derecho informativo del personal, convirtiéndose en el nudo crítico que la auditoría informática busca optimizar de manera urgente.

6. EL CAMINO A TEORIZACIÓN Y A LA REFLEXIÓN

El proceso de teorización rompe con la vieja visión de la auditoría informática como un mero examen punitivo de códigos y servidores. El constructo teórico emergente se define como la teoría de la auditoría informática como herramienta de optimización y control para los registros digitales de la nómina laboral en la sociedad de la información que configuran: El Principio de la Corporeidad del Dato Salarial (Dimensión Ontológica): La teoría propuesta sostiene que el registro digital de la nómina no es una entidad abstracta ni un conjunto de bits fríos en una base de datos. El dato salarial posee "corporeidad social", ya que representa el tiempo, el esfuerzo, la pedagogía del docente y el sustento de su familia.

Por lo tanto, optimizar un registro digital es, en esencia, dignificar al ser humano que le da vida. La Auditoría como Garante de la Simetría Informativa (Dimensión Axiológica): Se teoriza que la opacidad en los sistemas informáticos genera una asimetría de poder entre el patrono y el trabajador, vulnerando el Artículo 106 de la LOTTT. La Auditoría Informática se redefine teóricamente como un instrumento de justicia social e idoneidad tecnológica. Su función no es solo vigilar la seguridad lógica (contraseñas y backups), sino garantizar la simetría; es decir, que la misma información que posee la gerencia esté disponible, íntegra y desglosada para el trabajador, eliminando la incertidumbre.

El Ecosistema Tecnológico Convivial (Dimensión Tecnológica): Inspirado en las realidades de conectividad de Barinas, la teoría plantea que un sistema de información optimizado en la sociedad del conocimiento debe ser "convivial" y democrático. No se necesitan plataformas hipercomplejas inaccesibles para el personal de base; la optimización radica en la arquitectura de canales de distribución de bajo consumo de datos (automatización de PDFs ligeros, repositorios locales o mensajería encriptada automatizada) que garanticen la disponibilidad inmediata del recibo de pago.

En sintonía con los postulados de Jara (2018), la sistematización de esta experiencia no se limita a mirar el pasado para catalogar los errores del software actual, sino a extraer los elementos críticos para direccionar una acción verdaderamente transformadora de la realidad organizacional y de nosotros mismos como investigadores. Las reflexiones axiales de este proceso se condensan en:

La primera reflexión nos confronta con el hecho de que la tecnología por sí sola no genera desarrollo ni orden. Un software de nómina automatizado pero desasistido

de controles de auditoría informática y ciego ante las necesidades humanas de sus usuarios se convierte en un foco de alienación y descontento laboral. La técnica debe estar siempre subordinada a la ética y al derecho social. Se reflexiona que las soluciones a los grandes problemas tecnológicos de las instituciones muchas veces no provienen de los manuales corporativos de Silicon Valley, sino de los "saberes de pasillo" y la inventiva cotidiana de los docentes y el personal de apoyo contable. Escuchar al informante clave de base permitió entender que la comunidad educativa posee una alta disposición a la *apropiación tecnológica*, siempre y cuando esta se traduzca en transparencia y paz laboral.

Finalmente, la reflexión final nos invita a comprender que, en la actual Sociedad de la Información, la gobernanza digital de una institución educativa como Fe y Alegría debe ser el reflejo de sus valores. Implementar la auditoría informática para optimizar la nómina no es un gasto administrativo; es una inversión en la confianza institucional. Un trabajador informado, que posee el control y la certeza inalterable de sus registros salariales, es un profesional motivado que regresa al aula con la tranquilidad de saber que su labor es respetada, valorada y protegida por un sistema transparente.

Cuadro 1: Representación de las categorías y Subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	TEMAS GENERADORES / DEFINICIÓN	INTERROGANTES DEL GUÍON DE ENTREVISTA
GESTIÓN DE INFORMACIÓN "La gestión es el proceso de guiar el desarrollo, mantenimiento y asignación de recursos para alcanzar los objetivos de la organización. Los gerentes son las personas de la empresa responsables de desarrollar y llevar a cabo actividades de gestión interna." (Pág. 09) Benavides Alvarado y Andrade Arias (2022)	1. Vivencia del Procesamiento	- Rutinas diarias de carga - Presión por la inmediatez - Manejo de la incertidumbre (luz/internet)	1.-¿Cómo es un día típico...? 2.-¿Siente que el sistema es un aliado...? 3.-¿cómo vive emocionalmente... (LOTTT)? 4.-¿Cuando hay un apagón... Fe y Alegría? 5.-¿Siente que el sistema habla "su mismo idioma"...?
NÓMINA LABORAL "Benavides Alvarado y Andrade Arias (2022) es un documento importante que es utilizado por organizaciones para realizar las actividades diarias de gestión de personal... contiene una lista de todos los empleados de una empresa que reciben remuneración por el trabajo efectuado o los servicios ofrecidos." (Pág. 15)	1. Transparencia y Justicia	- Percepción sobre la claridad del pago - Dudas de los trabajadores - Dignificación Laboral	10.-¿Siente alivio al cargar... lo justo? 11.-¿Cómo describe usted la experiencia...? 12.-¿cómo percibe usted el nivel de "sospecha"...? 13.-¿de qué manera siente... "Teresa de la Asunción"? 14.-¿cómo experimenta usted la tensión...? 15.-¿Cómo es para usted el proceso mental...? 15.-¿Cómo es para usted el proceso mental...?
REGISTROS DIGITALES Benavides Alvarado y Andrade Arias (2022) "Este es un software que automatiza todas las tareas administrativas en el ámbito de los recursos humanos, para que las empresas puedan cumplir con las normas legales de una forma práctica, segura y dinámica." (Pág. 15)	1. Integridad y Veracidad del Dato 3.-Integridad y Veracidad del Dato	3.-Integridad y Veracidad del Dato - Significación del Registro - Bienestar Psicosocial y "Faena" - Sentido de Pertenencia Institucional	16.-¿De qué manera el registro digital...? 17.-¿Cómo describe la sensación...? 18.-¿De qué manera la seguridad...? 19.-En alguna ocasión en la que detectó...? 20.-¿de qué manera siente... Fe y Alegría? 21.-¿Cómo interpreta usted el acto de buscar...? 20.-¿Cómo qué manera la seguridad...? 20.-¿de qué manera siente... Fe y Alegría...?

Imagen N° 1. Representación de las categorías y subcategorías

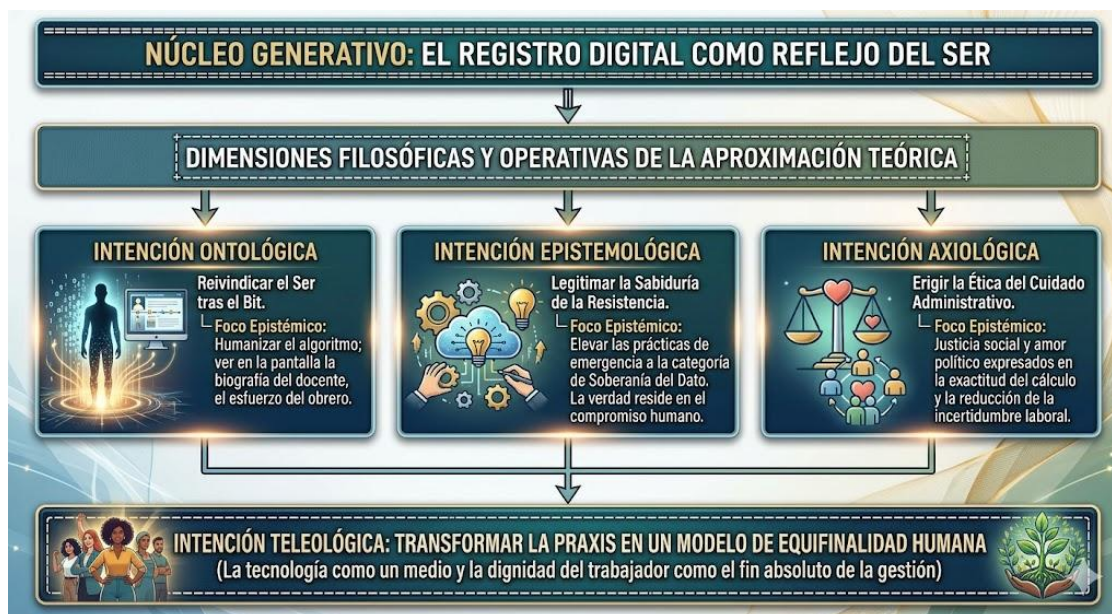


IMAGEN N°02 Aproximación teórica sobre La Auditoria informática para la optimización de los registros digitales para la nómina laboral



7. CONCLUSIONES

Se concluye que la U.E. Fe y Alegría "Teresa de la Asunción" opera bajo un modelo de automatización desasistida y vulnerable. Los procesos de gestión de la información salarial carecen de una arquitectura de control interno informático. Específicamente, se evidencian fallas críticas en la seguridad lógica, dada la inexistencia de perfiles de usuario rígidamente delimitados y la ausencia absoluta de pistas de auditoría (logs del sistema) capaces de registrar la trazabilidad de las modificaciones en los conceptos de pago. Asimismo, las políticas de resguardo de datos (backups) son de carácter empírico y reactivo, lo que coloca la memoria histórica de la nómina laboral en una situación de alta vulnerabilidad frente a las contingencias del entorno tecnológico y eléctrico local. El sistema actual procesa datos, pero no los gestiona con criterios de seguridad de la información.

La investigación permitió determinar que para estructurar un proceso de auditoría informática eficaz, los requerimientos deben organizarse de forma tridimensional. En el plano tecnológico, se requiere la optimización de los módulos de salida del software para pasar de reportes masivos a archivos individuales parametrizados. En el plano de seguridad, es mandatorio el principio de inalterabilidad y encriptación básica de los registros.

Finalmente, en el plano legal, el requerimiento rector es el cumplimiento estricto del Artículo 106 de la LOTTT. Se concluye que el software actual está desalineado

de este marco jurídico; aunque realiza los cálculos matemáticos de las retenciones (IVSS, FAOV), carece de la capacidad operativa para automatizar el desglose pormenorizado y distribuirlo individualmente, transformando una limitación de infraestructura técnica en una omisión legal involuntaria.

Desde la dimensión fenomenológica y hermenéutica, se concluye que la opacidad informativa del registro digital trasciende el ámbito técnico e impacta directamente la subjetividad del trabajador. La privación prolongada del recibo de pago digital genera estados de incertidumbre, angustia socioeconómica y desconfianza institucional en el personal docente y obrero, quienes se ven imposibilitados para verificar la exactitud de sus ingresos frente a la compleja realidad económica contemporánea.

No obstante, la sistematización de estas experiencias develó un hallazgo de alto valor epistémico: los actores sociales no rechazan la tecnología, sino que poseen una elevada disposición a la apropiación tecnológica. De sus saberes cotidianos emergen propuestas viables de bajo consumo de datos y soluciones conviviales para democratizar el acceso a la información salarial.

Como conclusión macro de esta investigación doctoral, se logra generar una aproximación teórica de la auditoría informática para la optimización de los registros digitales de la nómina laboral, expresando de categórica que la auditoría no debe ser concebida como un frío examen punitivo de líneas de códigos, infraestructuras de red o componentes de hardware. Por el contrario, se erige firmemente como una herramienta de optimización, control y justicia social en los entornos laborales contemporáneos. Al desplazar el enfoque fiscalizador tradicional hacia una visión profundamente humanista, el proceso evaluativo se transforma en un diagnóstico ético capaz de detectar las fallas sistémicas que vulneran la tranquilidad del personal.

Bajo la perspectiva emergente se demuestra con rigor que la transparencia y la integridad del dato digital salarial constituyen un derecho humano y laboral irrenunciable dentro de la civilización digital. Al aplicar con rigurosidad un modelo de gestión de información fundamentado en la auditoría informática continua, se restituye de forma efectiva la simetría informativa necesaria entre el patrono y el empleado. Este equilibrio operativo blindará integralmente la gobernanza digital de la institución frente a la entropía de su entorno. En consecuencia, el algoritmo técnico deja de ser una estructura fría e indiferente para transformarse en un auténtico garante ético de la paz y de la estabilidad organizacional.

8. REFERENCIAS

- Bustamante Donas, J. (2001). Hacia la cuarta generación de derechos humanos: Los derechos humanos en la sociedad de la información. *Revista Interinstitucional de Derechos Humanos*, 11(1), 1-13.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (según Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999)
- Deming, E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad*. Ediciones Díaz Santos
- Jara Holliday, O. (2018) La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos políticos obtenido de: <https://cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2019/09/La-Sistematizaci%C3%B3n-de-Experiencias-pr%C3%A1ctica-y-teor%C3%ADa-para-otros-mundos-posibles.pdf> consultado el 15 de noviembre 2025
- Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (Según Gaceta Oficial N° 40.773 del 23 de octubre de 2015 Decreto N° 2.066 23 de octubre de 2015)
- Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (según la Gaceta Oficial n.º 6.805 Extraordinario del 01/05/2024)
- Ley del Seguro Social (según decreto n° 6266 fecha 31 de julio de 2008 Decreto con Rango valor y fuerza de ley de reforma parcial de la ley de seguro social)
- Ley del Régimen Prestacional de Empleo (LRPE) (Gaceta Oficial N° 38.281 del 27 de septiembre de 2005)
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005)
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (según Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo 2012)
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) (Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012)
- Martínez, M. (2006) *La Investigación Cualitativa* disponible en: https://sis.bib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n.pdf
pdf Consultado el 21 de febrero de 2026
- McKinsey, J. O., (1922) *Budgetary Control*. *Ronald Press*
- McKinsey, J. O., (1922) *Relation of Budgetary Control to Cost Accounting*, National Association of Cost Accountants Official Publications. January 15, 1922 pp. 2-14

Ochoa, M (2023) *Estrategias tecnológicas de información y comunicación para la optimización del proceso de nómina en el colegio Pensamiento, S.A.* obtenido de <https://riujap.ujap.edu.ve/server/api/core/bitstreams/97724f8d-477c-4034-8416-76c04a2d5278/content> consultado 15 de enero 2025

OEA/CIDH/Relatoría Especial para la Libertad de Expresión (2019). *Declaración Conjunta del Vigésimo Aniversario: Desafíos para la Libertad de Expresión en la Próxima Década.*

<http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showartitlew.asp?artID=1146&IID=2>

Olivera Orquera, M. (2023) RRHH: desafíos en la gestión de Nómina en América Latina obtenido de: <https://logistica.enfasis.com/management/rrhh-desafios-en-la-gestion-de-nomina-en-america-latina/> consultado el 12 de noviembre 2025

Shewhart, W. A. (1939). Statistical method from the viewpoint of quality control. Graduate School of the Department of Agriculture.

TMF Group, (2021) *Alcance global conocimiento local 6 retos para compañías americanas con la nómina europea* obtenido de: <https://www.tmf-group.com/es-co/news-insights/payroll-outsourcing-guide/european-payroll-challenges-for-us-companies/>