REVISTA ARBITRADA DEL CIEG - CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES (BARQUISIMETO - VENEZUELA) ISSN: 2244-8330 DEPÓSITO LEGAL: ppi201002LA3492 / SÁNCHEZ DE TORREALBA, ESTHER MARÍA / CONSTRUCTO TEÓRICO DEL CONTROL INFORMÁTICO PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. CASO: ASOCIACIÓN COOPERATIVA LOS 7 VENCEDORES / THEORETICAL CONSTRUCT OF COMPUTER CONTROL FOR THE OPTIMIZATION OF LABOR INFORMATION IN KNOWLEDGE SOCIETY. CASE: COOPERATIVE ASSOCIATION THE 7 WINNERS / Número 82 noviembre-diciembre 2026 [páginas 27-40] FECHA DE RECEPCIÓN: 29agosto2026/FECHA DE ACEPTACIÓN: 29septiembre2026.

CONSTRUCTO TEÓRICO DEL CONTROL INFORMÁTICO PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. CASO: ASOCIACIÓN COOPERATIVA LOS 7 VENCEDORES

Sánchez de Torrealba, Esther María 1

RESUMEN

La presente investigación generó un constructo teórico sobre el Control Informático para la Optimización de la Información Laboral en la Sociedad del Conocimiento, fundamentado en la hermenéutica de los registros digitales de las nóminas laborales caso: Asociación cooperativa los 7 Vencedores; con lo cual se aspira una optimización sistémica que dignifique al "Ser" dentro de la complejidad del contexto venezolano actual, trascendiendo la visión puramente mecanicista de la nómina para convertirla en un acto de justicia social y ontológico. Bajo un enfoque cualitativo, se develó que los registros digitales no constituyen simples datos contables inertes, sino fenómenos de mediación que configuran la identidad y el bienestar del trabajador. Se demuestra que la praxis administrativa diaria se debate entre la rigidez del algoritmo y la fragilidad de la infraestructura energética y tecnológica. Ante esta entropía del entorno, emerge una "Resiliencia Administrativa" donde el gestor actúa como hermeneuta de la necesidad, empleando rutas alternativas de procesamiento, respaldos físicos y dispositivos de almacenamiento externo para garantizar un sistema del pago exacto y oportuno como salvaguarda de la dignidad humana.

***Palabras claves**: Registros digitales, optimización, control informático, nominas laborales.*

THEORETICAL CONSTRUCT OF COMPUTER CONTROL FOR THE OPTIMIZATION OF LABOR INFORMATION IN KNOWLEDGE SOCIETY. CASE: COOPERATIVE ASSOCIATION THE 7 WINNERS

ABSTRACT

This research generated a theoretical construct on Computer Control for the Optimization of Labor Information in the Knowledge Society, based on the hermeneutics of digital records of labor payrolls, such as: Cooperative Association of the 7 Victors; with which a systemic optimization is aspired that dignifies the "Being" within the complexity of the current Venezuelan context, transcending the purely mechanistic vision of the payroll to turn it into an act of social and ontological justice. Under a qualitative approach, it was revealed that digital records do not constitute simple inert accounting data, but mediation phenomena that configure the identity and well-being of the worker. It is shown that daily administrative praxis is torn between the rigidity of the algorithm and the fragility of the energy and technological infrastructure. In the face of this entropy of the environment, an "Administrative Resilience" emerges where the manager acts as a hermeneutic of need, using alternative processing routes, physical backups and external storage devices to guarantee an accurate and timely payment system as a safeguard of human dignity.

***Keywords**: Digital records, optimization, computer control, payroll.*

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

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sumerge en la realidad operativa del sector socioproductivo y corporativo, donde la praxis del control y procesamiento de los registros digitales de la nómina laboral se revela como un fenómeno de mediación fundamental entre la productividad y la estabilidad del talento humano. A menudo, los sistemas de información empresarial y los softwares de gestión de recursos humanos son percibidos como estructuras frías, algorítmicas y netamente procedimentales; no obstante, tras cada código de empleado, cada deducción y cada cifra en una pantalla, subyace la biografía de un trabajador, su valor profesional y el sustento de un núcleo familiar.

Bajo esta premisa, el estudio generó un constructo Teórico del Control Informático para la Optimización de la Información Laboral en la Sociedad del Conocimiento. No se trata simplemente de optimizar procesos para ganar velocidad, sino de resignificar la labor administrativa para que cada registro sea un acto de reconocimiento y dignidad. A través de la fenomenología y el círculo hermenéutico, esta investigación busca develar los significados ontológicos que los actores le otorgan al dato digital, interpretando cómo la normativa legal (LOTTT) se entrelaza con la vivencia cotidiana de la justicia social.

2. DESARROLLO

Se puede decir, la gestión de información, se ha convertido en sistema de técnicas y herramientas que permite seleccionar, almacenar, procesar y distribuir datos de manera eficiente y segura en un organización la cual permitirá mantener informada a la organización de todas las actividades diarias realizadas, del mismo modo Ponjuán (2004:01) señala que “La gestión de información es una disciplina que se ocupa de utilizar los recursos básicos (económicos, físicos, humanos, materiales) para manejar información dentro y para la sociedad a la que sirve.), gestionar información es como servir una buena torta en una oficina: de nada sirve que sea la mejor si quien la va a degustar no le gusta la torta, básicamente, la información no tiene valor por sí sola, sino por su utilidad en el momento del impacto.

De igual manera la gestión de información de acuerdo con Ponjuán resalta que no solo es un proceso intelectual, sino que requiere de recursos tangibles y no tangibles, como el capital (económicos), la infraestructura (físicos, materiales) y el personal (humanos), del mismo medio la información debe presentarse de manera clara y comprensible. Esto puede implicar el formato, el diseño o la estructura en la que se presenta, asegurando que el usuario pueda interpretarla sin dificultad tanto así que la persona que la recibe debe ser la que tiene la necesidad y la capacidad de utilizarla para tomar decisiones o ejecutar acciones.

Es así como Fernández (2017) habla sobre la gestión de la información dando a conocer que “es la denominación convencional de un conjunto de procesos por los cuales se controla el ciclo de vida de la información, desde su obtención (por creación o captura), hasta su disposición final (su archivo o eliminación).” (p. 1), es decir que la gestión de la información es un proceso que se ejecutan mediante la distribución, análisis y clasificación de la información lo cual garantizan la integridad y confiabilidad de la información mediante un proceso de sistematización.

A nivel mundial según Moreira (2012:01) en cuanto a la gestión de la información expresa que:

> *Las empresas realizan grandes inversiones en compras de tecnologías y en la automatización de los procesos, con el simple objetivo de optimizar los sistemas empleados, pero esta a su vez, es la causa de que en muchas ocasiones, los resultados de la Gestión Empresarial sea frustrante, ya que la aplicación de las tecnologías, generan gigantescas bases de datos, muchas veces en diferentes formatos, evolucionando como subsistemas independientes y multiplicando los esfuerzos; se almacenan volúmenes de información dispersa que se solapa unas a otras y frecuentemente son incapaces de ofrecer una visión consolidada de la información para la toma de decisiones en la gestión de las empresas.*

En efecto, el control informático a escala global experimenta una transformación acelerada, impulsada por los constantes avances tecnológicos y el valor estratégico que han adquirido los activos de datos. Esta realidad, alineada con las posturas teóricas precedentes, evidencia que incluso las organizaciones del sector público y gubernamental han adoptado constructos de control informático profundamente vinculados a la tecnología. La implementación de estas herramientas no solo persigue la automatización de tareas operativas y el almacenamiento masivo, sino que potencia la capacidad para analizar grandes volúmenes de datos, optimizar los tiempos de respuesta en la recuperación de información y, fundamentalmente, robustecer el proceso de toma de decisiones estratégicas.

Por consiguiente, a nivel de Latinoamérica el control de la información presenta un panorama de oportunidades y desafíos únicos, marcado por un avance desigual en la adopción tecnológica y una creciente conciencia sobre la importancia estratégica de los datos. Se puede observar que las empresas latinoamericanas están priorizando la transformación digital para mejorar la eficiencia operativa, optimizar costos y aumentar su competitividad.

La información laboral en Venezuela se enfrenta a un escenario complejo, marcado por una serie de desafíos estructurales, económicos y sociales que impactan la adopción de tecnologías y las mejores prácticas. A pesar de estos obstáculos, el sector privado y algunas instituciones han mostrado esfuerzos por adaptarse y aprovechar las herramientas digitales. Sin embargo, los cortes recurrentes de energía eléctrica y las intermitencias en el servicio de internet son los principales

obstáculos. Esto no solo dificulta las operaciones diarias de las empresas, sino que también limita la capacidad de adoptar soluciones en la nube, la automatización y el trabajo remoto. De igual modo no todos los sectores de la población o las regiones del país tienen acceso a una conectividad confiable.

En el mismo orden de ideas, la alta inflación y la carga impositiva dificultan la planificación de inversiones a largo plazo. Las empresas a menudo carecen del capital para invertir en tecnologías de información avanzadas, lo que las obliga a centrarse en la supervivencia en lugar de la innovación. Por tanto, se requiere una inversión significativa, tanto pública como privada, para mejorar la infraestructura de telecomunicaciones y el suministro eléctrico. Esta vulnerabilidad tecnológica del entorno impacta directamente la operatividad interna de las organizaciones, especialmente en procesos críticos y de obligatorio cumplimiento legal como la gestión del talento humano.

Específicamente en Venezuela, el proceso de elaboración de la nómina comienza cada vez que se inicia un período de pago. Estos períodos están claramente definidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), donde se establece que “estos importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales lograron ser contrarrestados en un plazo relativamente breve, en el marco de las deliberaciones de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999...” Asimismo, el formato estándar de una nómina está regulado por la legislación vigente (LOTTT 2012), la cual marca una estructura y un contenido mínimo que debe ser respetado en todo momento.

Dentro de este marco, coexisten dos tipos de nóminas a destacar: las Manuales, que se elaboran mediante cálculos enteramente tradicionales y son usadas frecuentemente en pequeñas o medianas empresas debido a las limitaciones del entorno; y las Sistematizadas, ejecutadas a través de un computador que permite, generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente tanto los aportes como los descuentos efectuados en el período a pagar.

Desde una perspectiva de categorización operativa, estas estructuras pueden segmentarse bajo criterios específicos. En primera instancia, según la forma de pago, las nóminas se clasifican en: semanal, quincenal o mensual. Por otra parte, al considerar el tipo de personal, se desprenden las siguientes tipologías: la Nómina Ejecutiva o Mayor, orientada a directivos y alta gerencia (caracterizada por su naturaleza confidencial); la Nómina de Empleados, destinada al resto del personal administrativo; y la Nómina de Obreros, dirigida al personal operativo, la cual, a su vez, suele dividirse para efectos de contabilidad de costos en personal de producción y personal de mantenimiento.

La problemática medular que orienta la presente investigación sobre el Control Informático para la Optimización de la Información Laboral en la Sociedad del Conocimiento reside en las debilidades del control interno y de gestión que presenta

la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores, ubicada en el Municipio Barinas del Estado Barinas. Específicamente, se evidencia una fractura en los canales de transparencia y resguardo de la información que afecta directamente los derechos del talento humano, al omitirse de forma sistemática la entrega formal de los recibos de pago. Esta situación genera un incumplimiento directo del marco legal imperante, de manera específica con lo contemplado en el Artículo 106 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), 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.*

Es decir, que cada vez que se efectúe un pago, el empleador deberá entregar a sus trabajadores un recibo de pago. Este documento debe detallar el salario base y desglosar todos los demás conceptos salariales, incluyendo comisiones, primas, gratificaciones, bonos, horas extra, y trabajo nocturno. Además, el recibo debe especificar todas las deducciones aplicadas. Con esto se da a entender el mal uso o desconocimiento en la elaboración de la nómina del personal cuya gestión se observa que no es óptima, puesto que no garantiza una seguridad al trabajador de lo que cobra y se le descuenta quincenalmente esto llevando a descontentos en los trabajadores.

Se debe comprender que la nómina laboral está constituida por conceptos asignado a los trabajadores y deducciones correspondientes a aportes sociales u otros estimados para su pago, tal cual señala Crespo (2021:01) quien establece que “La nómina es un documento que refleja el sueldo mensual de un trabajador por cuenta ajena en base a los servicios prestados a una empresa.”, aunado a esto el pago de los trabajadores lleva a satisfacción laboral y a honrar compromisos laborales que restituyan el trabajo de las personas la cual debería generar el bienestar deseado, mediante indicadores que van desde mejoramiento de su nivel educativo, mejoras de vivienda y medio ambiente, salud, seguridad, entre otros que garantizan un beneficio para él y para su familia.

Epistemológicamente, la investigación busca entender cómo los sujetos interpretan y gestionan esa información en su realidad cotidiana. Por tal motivo este se inspira en el fenómeno de la nómina en Venezuela, un país con legislaciones dinámicas y una economía particular, lo que convierte al registro en un objeto de estudio vivo y cambiante. En lo cualitativo, la relación con el otro es más cercana. La bioética (ética de la vida) se centra aquí en proteger la integridad del ser humano que es narrado a través de un registro digital.

Contextualizada la situación de estudio se tiene como propósito de la investigación: Generar un constructo teórico del control informático para la optimización de la información laboral en la sociedad del conocimiento en la Asociación cooperativa los 7 Vencedores

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

En antecedente, Pérez (2023) elaboró un artículo científico titulado Transformación Digital en la Gestión de Recursos Humanos. Parte de la incorporación de nuevas tecnologías y estrategias para optimizar procesos relacionados con la administración de personal. En él se busca mejorar la eficiencia, la toma de decisiones basada en datos y la experiencia general de los empleados en el entorno laboral. En Panamá, esta temática enfrenta desafíos como la brecha tecnológica, la resistencia al cambio en algunas organizaciones y la necesidad de desarrollar habilidades digitales en el personal. El objetivo de la investigación fue analizar la transformación digital en la gestión de recursos humanos.

Se ubica en el paradigma cualitativo y un tipo de investigación descriptiva documental, con el uso de la hermenéutica para interpretar los hallazgos obtenidos. Los resultados relevantes conllevan al hecho de abordar desafíos como la capacitación en tecnologías emergentes y la ciberseguridad para garantizar resultados positivos y sostenibles en la evolución de las prácticas de recursos humanos en el país. Entre las conclusiones, la transformación digital en la gestión de recursos humanos en Panamá podría traducirse en una mayor eficiencia operativa, facilitando la automatización de procesos y mejorando la toma de decisiones basada en datos. Asimismo, podría fomentar una cultura organizacional más flexible y colaborativa, mejorando la experiencia del empleado.

Este artículo, se vincula con la tesis realizada, debido a que prioriza la transformación digital, esencial para modernizar la gestión de recursos humanos y específicamente, la administración de la nómina. Ambos trabajos abordan la necesidad de implementar nuevas tecnologías y estrategias para optimizar procesos clave, buscando la eficiencia, la toma de decisiones basada en datos y la mejora de la experiencia del empleado.

4. BASES TEÓRICAS

La Teoría general de los sistemas (TGS), propuesta originalmente por el biólogo austríaco Bertalanffy (1968), concibe a la realidad no como un conjunto de elementos aislados, sino como un engranaje de partes interrelacionadas que dependen entre sí. Para la cooperativa no es un ente aislado; es un sistema abierto que recibe inputs (datos laborales, normativas, necesidades de los asociados), los procesa internamente y genera outputs (servicios, reportes, decisiones). La TGS permite justificar que cualquier falla en el flujo de información laboral desestabiliza

a toda la organización. es vital para corregir desviaciones. No debe verse como un simple software o un reglamento rígido, sino como el órgano regulador del sistema. Es la herramienta que mide el desempeño de la información laboral.

La TGS plantea que los sistemas tienden al desorden (entropía). El control informático actúa aquí introduciendo negentropía (orden): organiza, asegura y optimiza la información laboral para que los miembros de la cooperativa tomen decisiones acertadas basadas en el conocimiento real y no en el caos informático.

Bajo este paradigma, el Control Informático propuesto en este constructo no se limita a una infraestructura tecnológica; se erige como el mecanismo de retroalimentación (feedback) imprescindible para garantizar la homeostasis organizacional. Es decir, el control informático procesa los datos del entorno laboral, detecta desviaciones y optimiza el conocimiento interno, combatiendo la entropía y permitiendo que la cooperativa se inserte eficientemente en la dinámica de la Sociedad del Conocimiento.

En la actual Sociedad del Conocimiento, las organizaciones han dejado de competir únicamente por sus recursos materiales para centrarse en la gestión de sus activos intangibles. En este escenario, un Sistema de Información se constituye, de acuerdo con Gómez y Suárez (2010:42), como “un conjunto de elementos interrelacionados (entre los que podemos considerar los distintos medios técnicos, las personas y los procedimientos), cuyo cometido es capturar datos, almacenarlos y transformarlos de manera adecuada”. Lejos de reducirse a la infraestructura tecnológica, este constructo sociotécnico integra armónicamente tres componentes: los medios técnicos (hardware, software y redes), las personas (usuarios y gestores que interactúan con la plataforma) y los procedimientos (reglas y metodologías que norman el flujo operativo).

El insumo medular que transita por estas arquitecturas es la Información, conceptualizada por Gómez y Suárez (2010:34) como “datos dotados de relevancia y propósito... que permiten reducir la incertidumbre de quien los recibe”. De este modo, en la Sociedad del Conocimiento, el dato bruto se somete a un proceso de significación y contextualización; pierde su neutralidad inerte para convertirse en un recurso estratégico capaz de guiar la acción y generar valor intelectual dentro de la entidad.

Para canalizar este recurso, la Clasificación de los Sistemas de Información propuesta por Gómez y Suárez (2010:46) define dos funciones esenciales: el “soporte a las actividades operativas... y el control de gestión, que puede proporcionarse desde las propias aplicaciones de gestión”. Mientras las funciones operativas automatizan las tareas diarias y recurrentes tales como la contabilidad y el procesamiento de nóminas, el control de gestión suministra la analítica necesaria

para que las líneas directivas supervisen, evalúen y calibren el rendimiento institucional frente a las demandas del entorno.

En cuanto a la gestión de la información implica un sistema procesual que requiere del acceso de la información y el conocimiento del mismo para lo cual Ponjuán Dante (2004:19) define la gestión de la información como “el proceso que planifica, diseña, evalúa y controla el flujo de información en una organización”, esto quiere decir, que la gestión de la información no es un lujo tecnológico; es la vía para asegurar una ventaja competitiva o un desempeño eficiente. En el contexto de las organizaciones de la economía social, como las cooperativas, la eficiencia administrativa se traduce en transparencia, equidad en la distribución de excedentes y sostenibilidad institucional

Finalmente, la articulación de estos elementos exige una sólida Gestión de Información. Al respecto, Benavides y Andrade (2022:9) sostienen que esta “es el proceso de guiar el desarrollo, mantenimiento y asignación de recursos para alcanzar los objetivos de la organización”. Bajo esta perspectiva, el gerente y el auditor informático se erigen como actores clave; son los responsables de transformar la frialdad de los sistemas y la densidad de los datos en conocimiento explícito, garantizando que los recursos tecnológicos se traduzcan en justicia laboral, eficiencia corporativa y estabilidad para todo el talento humano.

El control informático dentro de una organización se encarga de asegurar que los sistemas de información automatizados funcionen de manera correcta, íntegra y segura, cumpliendo con las políticas internas y las leyes vigentes. En cuanto al control interno informático Piattini y Del Peso (2001:28), el control interno informático:

> *“Comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos informáticos están protegidos, que los sistemas de información son fiables y que los sistemas informáticos cumplen con las leyes y regulaciones aplicables”. Es así como el sistema está integrado de métodos, protocolos tecnológicos y algoritmos de verificación diseñados para salvaguardar la fiabilidad de los registros digitales del personal (nóminas, salarios e incidencias)”.*

Para fundamentar el Control de la Información Laboral desde la vertiente de la administración de personal y recursos humanos, el referente mundial por excelencia es el autor brasileño Idalberto Chiavenato. En su doctrina, este concepto se trabaja bajo el enfoque de los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH) y el Subsistema de Auditoría y Control de Personal, encargados de recopilar, procesar, vigilar y evaluar la veracidad de los datos de la fuerza de trabajo.

5. METODOLOGÍA

El estudio de control informático para la optimización de la información laboral en la sociedad del conocimiento no puede reducirse a una simple revisión de procesos

algorítmicos o contables. Por el contrario, al tratarse de un fenómeno donde convergen el sustento humano, la justicia social y el cumplimiento legal en un contexto nacional complejo, se requiere de un camino metódico que permita desocultar las esencias que subyacen en la labor diaria de quienes administran el hecho social del trabajo. Bajo la lente de la fenomenología-hermenéutica, este trayecto no busca leyes generales, sino la interpretación de los significados que los trabajadores otorgan a la transparencia, la integridad del dato y la resiliencia administrativa.

A continuación, se detallan los supuestos ontológicos, la caracterización de los informantes clave y las fases del círculo hermenéutico postulado por Martínez (2004:101-115) El círculo hermenéutico no siempre se planteó en la filosofía como un método rígido con "pasos" matemáticos, sino como un proceso continuo. Entre las Fases propuestas por el autor se tiene: “1.-Etapa previa: Clarificación de los presupuestos y teorías del investigador. 2.-Etapa descriptiva: Elección del corpus, recolección de los textos, entrevistas o narrativas.3.-Etapa estructural (Hermenéutica): El análisis e interpretación propiamente dicha mediante la categorización y contrastación”.

Esto guiarán la transformación de los relatos en conocimiento científico, asegurando que la técnica digital de la nómina sea comprendida, finalmente, como una praxis profundamente humana y ética. Es así como la investigación se adscribe al Paradigma Cualitativa Compuesta por el autor Martínez (2006), bajo un enfoque Interpretativo (o Post-positivista).

Van (2003) busca aplicar la fenomenología hermenéutica como un método práctico. Van traduce la filosofía en pasos metodológicos concretos, explicando cómo transformar las narrativas, entrevistas o textos analizados en estructuras de significado latente (temas esenciales). Aquí el control informático en las organizaciones no opera en el vacío; es diseñado, alimentado, interpretado y vivido por seres humanos. En el contexto de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores, donde las relaciones de gestión suelen ser más horizontales y comunitarias, el sistema tecnológico adquiere un significado social profundo.

Se eligieron a personas relacionadas con el fenómeno de la nómina y que sufran o disfrutan sus procesos. En esta investigación se toma cinco (05), personas como informantes clave de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores: presidente, administrador, contador un analista de recursos humanos y un trabajador.

6. EL SENDERO QUE NOS LLEVA A EXPLICAR LAS INFERENCIAS OBTENIDAS EN EL PROCESO INVESTIGATIVO

En un entorno socioeconómico donde la incertidumbre y la precariedad de los servicios públicos esenciales como la fluidez eléctrica y la conectividad a internet amenazan de forma constante la estabilidad de las organizaciones, la gestión de

información debe ser reconceptualizada. Esta no puede limitarse a un simple proceso de control tecnocrático, sino que debe constituirse como una hermenéutica del cuidado. Bajo esta perspectiva, el registro digital de la nómina laboral se interpreta como un texto vivo y dinámico que narra el esfuerzo, la vocación y la subsistencia de los seres humanos que sostienen los procesos productivos de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores.

Por consiguiente, la presente investigación se propone resignificar la praxis administrativa, distanciándose de la optimización basada en la lógica fría de la eficiencia corporativa tradicional para abrazar una ontología de la veracidad. Al fundamentar el constructo en el método hermenéutico, se reconoce que detrás de cada secuencia de comando, de cada carga de incidencias y de cada reporte electrónico subyace otro, cuya seguridad ontológica depende directamente de la exactitud y la justicia de dicho registro. La gestión de información se eleva, de este modo, a la categoría de un acto profundamente ético.

Sustentado en la Teoría General de Sistemas (TGS) de Ludwig von Bertalanffy, este constructo avanza hacia una visión sociotécnica donde el factor humano no es un componente periférico del sistema, sino el núcleo termodinámico que garantiza la viabilidad y homeostasis del mismo frente a la entropía del entorno. La investigación devela que la praxis administrativa actual en Venezuela suele tornarse rígida o puramente procedimental como respuesta a la crisis; ante esto, se plantea que el procesamiento de datos laborales abandone el estatus de trámite burocrático y se convierta en una praxis de justicia y respeto. El sistema de información se rediseña así para honrar a la persona, legitimando su esfuerzo en escenarios de alta complejidad nacional.

Desde la perspectiva de la TGS, la oficina de administración y nómina opera como un sistema abierto que procesa insumos (inputs, tales como reportes de asistencia y novedades del personal) para generar productos (outputs, representados por los pagos y el sustento familiar). No obstante, este sistema interactúa con un macrosistema circundante caracterizado por una elevada entropía (interrupciones eléctricas, caídas de conectividad y fluctuaciones inflacionarias).

Frente a esta realidad, emerge la Resiliencia Humana como Fuerza Neguentrópica: una categoría teórica que demuestra cómo, ante el caos de la infraestructura externa, el gestor de información actúa como un mecanismo de ordenamiento del sistema. La administración compensa las fallas del servidor central mediante una *hiper-voluntad* (trasladando el procesamiento a dispositivos de almacenamiento portátil o ejecutando jornadas de contingencia). En consecuencia, el sistema no sobrevive gracias a la sofisticación de su software, sino por la capacidad del sujeto social para responder ante la emergencia.

El registro digital no se compone de simples unidades de información binaria (*bits*); constituye el reflejo directo de la identidad y el valor del trabajador dentro de la

organización. Si la data es errónea o inexistente, la estabilidad del sujeto se ve inmediatamente vulnerada. El software actúa como una mediación que define el lugar que ocupa el trabajador ante la institución. Por ello, la interpretación de la ley debe transcender la literalidad jurídica para vincularse con la subjetividad del trabajador, garantizando que la justicia social se materialice en el instante preciso de la preparación del registro informático.

Consiste en descorrer el velo de la tecnicidad para reconocer que los registros digitales de nómina no son datos inertes, sino rastros de vida. El constructo teórico exige que el administrador identifique en la interfaz digital la biografía de un trabajador, el sustento de un hogar y el valor del esfuerzo humano, humanizando el algoritmo para consolidar un acto de reconocimiento mutuo. Se orienta a validar y sistematizar el conocimiento empírico, táctico y resiliente desarrollado por el personal administrativo frente a la precariedad infraestructural. Esta intención eleva las prácticas de emergencia a la categoría de Soberanía del Dato, demostrando que la verdad y validez administrativa residen en el compromiso ético del sujeto y no exclusivamente en la estabilidad técnica del software.

Pretende resignificar la gestión sociotécnica de la cooperativa como un ejercicio de responsabilidad política y equidad social. La transparencia y la precisión milimétrica del dato se sitúan como valores corporativos supremos. Una gestión ética de la información es aquella capaz de mitigar la incertidumbre, proveyendo seguridad ontológica al trabajador y blindándolo contra la angustia que produce el error del sistema en tiempos de crisis.

7. RESULTADOS

La praxis del Control Informático para la optimización de la información laboral en la sociedad del conocimiento en la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores trasciende la ejecución de una tarea burocrática o un cálculo matemático inerte; se devela como un acto de reconocimiento y visibilización del "Ser". En el complejo contexto socioeconómico venezolano, el procesamiento de los datos informáticos opera como un fenómeno de mediación ético-social: aparece correctamente registrado en el sistema, representa para el personal administrativo y operativo la confirmación de su existencia jurídica y su valor institucional.

Cuando el sistema valida un registro, se reconfigura la subjetividad del trabajador, transformando la incertidumbre del entorno en seguridad ontológica y paz mental. Por consiguiente, el gestor de información no procesa simples unidades de información (bits), sino el sustento y la estabilidad psicosocial de los núcleos familiares. Bajo esta óptica, la transparencia y el resguardo de la información digital (mediante dispositivos externos y respaldos alternativos) se constituyen como la traducción técnica de la justicia social y el pilar fundamental de la confianza corporativa.

La interpretación hermenéutica de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) por parte de los actores sociales de la organización configura una nueva subjetividad basada en cuatro hallazgos esenciales: 1.- Dualidad entre el Derecho y la Supervivencia: Para el personal operativo y de mantenimiento, la LOTTT (2012) representa un horizonte de justicia ideal. Sin embargo, coexiste una tensión constante entre la dignidad legal que otorga la norma y la vulnerabilidad económica impuesta por el entorno, lo que fuerza al sujeto a una lucha diaria por la supervivencia. 2.- Desplazamiento Práctico de la Justicia Social: La vivencia contemporánea de la justicia social se ha trasladado de la abstracción teórica a la precisión técnica del registro.

El trabajador interpreta que existe justicia cuando la plataforma de información refleja con exactitud indexaciones, bonos y retroactivos, desafiando la entropía de los servicios básicos para cumplir los lapsos legales. 3.- Juridización de la Identidad Administrativa: El personal encargado de la gestión de información ha transformado su rol de simples transcriptores de datos al de "Garantes de Derechos". Al internaliza el espíritu de la ley, comprenden que una inconsistencia en las codificaciones del software representa una violación a la normativa y un agravio directo a la paz familiar de sus compañeros. La democratización del conocimiento sociolaboral. 4.-En la sociedad del conocimiento, el acceso y la comprensión de la norma laboral suelen estar monopolizados por asesores legales externos o cúpulas directivas. La hermenéutica de la norma en el día a día empodera a las bases de la organización.

Para impedir que la rigidez técnica del algoritmo eclipse la condición humana en la Sociedad del Conocimiento, la optimización organizacional de los registros de nómina se fundamenta en las siguientes premisas epistemológicas: 1.-Perspectiva Dialógica: La legitimidad del registro digital no reside en la imposición de un cálculo frío, sino en el entendimiento mutuo. El dato se humaniza cuando el administrativo rompe la barrera del escritorio y comparte, explica y valida el reporte de nómina de forma conjunta con el trabajador. 2.-Axiología de la Estabilidad Emocional: El dato informático posee una alta carga sensible. Por tanto, los criterios de optimización del sistema no deben medirse por la velocidad de carga de las plataformas, sino por su capacidad para mitigar la angustia.

Separar radicalmente la dimensión tecnológica del software de la dimensión social del obrero constituye un error epistémico. El sistema alcanza legitimidad solo cuando es lo suficientemente flexible para permitir la intervención humana frente a contingencias de salud o emergencias familiares, forzando la frialdad del algoritmo en favor de la justicia. La transparencia radical erradica el secreto administrativo, visto este como una forma de opresión técnica. La condición humana se preserva al democratizar el acceso a la información, facilitando un control social permanente que consolida la equidad.

Los hallazgos se cristalizan en un constructo paradigmático nacido de la resistencia ética frente a la adversidad infraestructural, estructurado bajo cuatro principios rectores: 1.-La Ética de la Exactitud: Gestionar información en contextos de crisis es resguardar la biografía laboral del sujeto. La precisión milimétrica del dato se teoriza como la mayor manifestación de responsabilidad moral y respeto al esfuerzo ajeno. 2.-Hibridez Resiliente: En contraposición a las teorías clásicas de gestión enfocadas únicamente en la eficiencia del software, este constructo legitima la coexistencia de rutas alternativas de procesamiento (pendrives, registros manuales y nubes de almacenamiento). 3.-Comunidad de Información: Rompe las jerarquías tradicionales del dueño del sistema para fundar un entorno conversacional abierto. El personal directivo, administrativo y operativo validan de manera horizontal la verdad del registro, convirtiendo la tecnología en un espejo de reconocimiento mutuo. 4.- Amortiguación Ontológica: El bienestar integral de la organización es directamente proporcional a la confiabilidad del dato. Un sistema informático auditable, pulcro y exacto actúa como un blindaje que reduce el estrés físico y emocional de los trabajadores, permitiéndoles concentrarse en la misión socio-productiva de la empresa.

La siguiente imagen 1. Representa un esquema titulado: Epistemología de la Optimización representa un cambio de paradigma profundo en la forma de entender los sistemas, el control informático y la eficiencia organizativa. Tradicionalmente, la optimización se asocia con conceptos fríos y matemáticos: maximizar ganancias, reducir tiempos de procesamiento o rigidizar algoritmos. Sin embargo, este gráfico propone una humanización de la técnica, donde la optimización se redefine a través del prisma cualitativo, fenomenológico y ético.

Imagen N° 1.
Epistemología de la optimización



8. REFERENCIAS BIBLIÓGRAFICAS

Ar Rashid, H. (2023) Características clave de los registros digitales obtenido de: https://limbd-org.translate.goog/key-characteristics-of-digital-records/?_x_tr _sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc consultado el 15 de marzo 2025

Benavides, L. y Andrade, M. (2022) Ediciones GESICAP y Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador; Dirección de Investigación Ciencia y Tecnología (DICYT) Universidad Técnica Estatal de Quevedo UTEQQuevedo, Ecuador. ISBN: 978-9942-626-09-7

Bertalanffy, L. (1968). General system theory: Foundations, development, applications. George Braziller.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ra ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Crespo Liñán, E. (2021) Estructura de la nómina: datos que hay que tener en cuenta obtenido de: https://www.bbva.com/es/salud-financiera/la- nomina-estructura-partes-y-elementos-basicos/ consultado el 15 de Diciembre 2023

Fernández, A (2017) ¿qué es gestión de la información? Obtenido: https://instituciones.sld.cu/toximed/2017/04/16/que-es-gestion-de-la-informacion/ consultado el 18 de diciembre 2025

Gómez V y Suárez R (2010) Sistemas de información herramientas prácticas para la gestión (3' edición) Alfaramega Grupo Editor. S_A. de C.V. México ISBN. 971i-607-7854-45-6

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (según Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo 2012)

Martínez Miguélez, M. (2004). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Editorial Trillas.

Martínez Miguélez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa (2.ª ed.). Editorial Trillas.

Moreira, M. (2012) La organización de la información para la gestión del conocimiento en las empresas Obtenido de: https://www.gestiopolis.com/ com/organizacion-informacion-para-gestion-conocimiento-empresas/ consulta 07 agosto de 2025

Pérez, E. (2023) Transformación Digital en la Gestión de Recursos Humanos articulo científico Universidad de Panamá, Panamá Global Negotium Florida Global University, Estados Unidos ISSN-e: 2642-4800 Periodicidad: Cuatrimestral vol. VII, núm. 1, 2024

Piattini, M., y Del Peso, E. (2001). Auditoría informática: Un enfoque práctico (2da ed.). Editorial Rama.

Ponjuán Dante, G. (2004). Gestión de la información en las organizaciones: Principios, conceptos y aplicaciones. Editorial Universitaria.

Van Manen, M. (2003). Investigación de la experiencia vivida: Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad. JVE Ediciones.