

LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CONOCIMIENTO Y LOS SERVICIOS VINCULADOS DEL DERECHO

INFORMATION MANAGEMENT AND ITS INFLUENCE ON KNOWLEDGE AND LAW-RELATED SERVICES

Lola Ximena Cangas Oña
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
ur.lolacangas@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5599-8689>

Julián Rodolfo Santillan Andrade
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
us.juliansantillan@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4325-9640>

Paul Alejandro Centeno Maldonado
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
ur.paulcenteno@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6541-8078>

Erick Manuel Vasquez LLerena
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
up.erickvl06@uniandes.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5549-244X>

Recibido: 21 de febrero de 2023

Revisado: 17 de abril de 2023

Aprobado: 15 de mayo de 2023

Cómo citar: Cangas Oña, OL.X; Santillan Andrade, J.R; Centeno Maldonado, P. A; Vasquez Llerena, E. M. (2023). La gestión de información y su influencia en el conocimiento y los servicios vinculados del derecho. *Bibliotecas. Anales de Investigación;19(2 especial)*, 1-7

RESUMEN

Introducción: La gestión del conocimiento es un método de valor añadido, utilizando más activamente el conocimiento y la experiencia para crear valor y mejorar la eficiencia jurídica. Las organizaciones del entorno jurídico con un mayor nivel de capacidades de gestión del conocimiento son más propensas a aumentar la competitividad de un jurista mediante la recopilación, organización y transformación del conocimiento para implementar. Por lo tanto, las prácticas de gestión del conocimiento desempeñan un papel importante no sólo en el rendimiento de la institución, sino que también conducen al rendimiento profesional. *Objetivo:* valorar los aspectos doctrinales que vinculan a la gestión del conocimiento con el conocimiento del derecho y la concepción de nuevos servicios jurídicos. Es investigación de corte empírico. *Métodos científicos:* empírico- lógico, deductivo y deductivo, además de la técnica de análisis de documentos, ello coadyuvo analizar el objeto de estudio y valorar determinadas aplicaciones, fundamentar la lógica jurídica y llegar a conclusiones reflexivas

fundamentadas en tal sentido. *Conclusiones:* La capacidad de conocimiento e innovación no es constante, creció y puede mejorar a medida que el contexto evolucionó con el desarrollo jurídico. Por lo tanto, la capacidad de conocimiento y aprendizaje de una persona puede variar a medida que pasa el tiempo. Es el principal curso de la razón para sugerir que los futuros investigadores lleven a cabo un estudio longitudinal para el espectro presentado. La capacidad de intercambio de conocimientos de un jurista desarrolla la capacidad dinámica para obtener ventajas competitivas. El intercambio de conocimiento ayuda a la capacidad dinámica de un individuo y una organización para desarrollar nuevos productos, involucrar al empresario para absorber el cambio, mostrar voluntad de ventajas competitivas. El jurista eficaz siempre elige la oportunidad adecuada con competencias antes y posteriormente los negocios conducen al exitoso rendimiento. El reconocimiento de oportunidades desempeña un papel vital en el rendimiento. La gestión del conocimiento es proporcional a los nuevos servicios que vinculan el conocimiento jurídico.

PALABRA CLAVE: gestión del conocimiento, profesionales del derecho, conocimientos jurídicos, servicio jurídico.

ABSTRACT:

Introduction: Knowledge management is a value-added method, more actively using knowledge and experience to create value and improve legal efficiency. Organizations in the legal environment with a higher level of knowledge management capabilities are more likely to increase the competitiveness of a jurist by collecting, organizing and transforming knowledge for implementation. Therefore, knowledge management practices play an important role not only in the performance of the institution but also lead to professional performance. *Objective:* assess the doctrinal aspects that link knowledge management with knowledge of law and the conception of new legal services. It is empirical research. *Scientific methods:* empirical-logical, deductive and deductive, in addition to the document analysis technique, this helped analyze the object of study and evaluate certain applications, substantiate the legal logic and reach reflective conclusions based in this sense. *Conclusions:* The capacity for knowledge and innovation is not constant, it grew and can improve as the context evolved with legal development. Therefore, a person's capacity for knowledge and learning can vary as time passes. It is the main course of reason to suggest that future researchers conduct a longitudinal study for the spectrum presented. The knowledge exchange capacity of a jurist develops the dynamic capacity to obtain competitive advantages. Knowledge sharing helps the dynamic ability of an individual and an organization to develop new products, engage the entrepreneur to absorb change, show willingness for competitive advantages. The effective jurist always chooses the right opportunity with competencies before and subsequently business leads to successful performance. Opportunity recognition plays a vital role in performance. Knowledge management is proportional to the new services that link legal knowledge.

KEYWORD: knowledge management, legal professionals, legal knowledge, legal service.

INTRODUCCIÓN

Con el rápido desarrollo de la economía basada en el conocimiento, el conocimiento se considera una medida importante para crear prosperidad y éxito. El conocimiento es la mejor fuerza matizada para el rendimiento empresarial -organizacional y su éxito. El conocimiento es el elemento esencial de una organización para lograr una ventaja competitiva y un resultado máximo. La gestión del conocimiento se define como la gestión explícita y eficaz de los conocimientos importantes y sus prácticas conexas de identificación y su explotación. Los recursos de conocimiento eficaces conforman la capacidad de conocimiento entre las organizaciones con la ayuda del intercambio de conocimientos, la creación de conocimiento, la innovación y la absorción de conocimientos. Por lo tanto, cuando estos recursos se fusionaron determina las prácticas de gestión del conocimiento que finalmente se convierten en la relación con el desempeño organizacional (Blanco, 1998; Blanco, Aibar, Y Cantorna, 1999)

Las organizaciones se esfuerzan por buscar medios que apoyen la mano de obra de los recursos de conocimiento para lograr con los desafíos de la organización en un mercado competitivo, así como mejorar el desempeño empresarial y organizacional. Investigadores previos indican que las prácticas de gestión del conocimiento se han convertido progresivamente en un interés del tema en todas las áreas de los estudios empresariales y proporcionan un papel significativo en el éxito empresarial y organizacional debido a su creciente conciencia en la sociedad. Las prácticas de gestión del

conocimiento ayudarían al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y sus actividades para que se hicieran más fuertes y eficaces para mantenerse más tiempo (Chiavenato, 2004)

En el entorno jurídico estas prácticas se hacen cada día más frecuentes. La gestión del conocimiento se gestiona de manera efectiva y eficiente, desarrolla capacidades únicas que contribuyen a mejorar el desempeño organizacional por la innovación de profesional del derecho. Por lo tanto, es probable que las organizaciones jurídicas con prácticas superiores de gestión del conocimiento logren el desempeño organizacional de excelencia y se establece que las prácticas de gestión del conocimiento como el intercambio de conocimientos, la adquisición de conocimientos y la aplicación de conocimiento contribuyen a la innovación que ayuda a mejorar el rendimiento organizacional (Uribe, 2013).

El intercambio de conocimientos jurídicos es una actividad a través de habilidades de conocimiento, se intercambia información entre personas, clientes, amigos o con las organizaciones. A esto se suma la capacidad innovadora se refiere a la innovación que implica la transformación de un efecto en una realidad que desarrolla un nuevo producto y servicio que satisfaga las necesidades y demandas de los clientes. Esa capacidad se define como la capacidad de la organización para valorar, integrar y aplicar nuevos conocimientos para mejorar el desempeño organizacional (Blanco, 1998; Blanco, Aibar, Y Cantorna, 1999)

Con estos antecedentes este artículo pretende valorar los aspectos doctrinales que vinculan a la gestión del conocimiento con el conocimiento del derecho y la concepción de nuevos servicios jurídicos. Es investigación de corte empírico. Se empleó el método científico de empírico- lógico, deductivo y deductivo, además de la técnica de análisis de documentos, ello coadyuvo analizar el objeto de estudio y valorar determinadas aplicaciones, fundamentar la lógica jurídica y llegar a conclusiones reflexivas fundamentadas en tal sentido (Chiavenato, 2004).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La gestión del conocimiento es un método de valor añadido, utilizando más activamente el conocimiento y la experiencia para crear valor y mejorar la eficiencia jurídica. Las organizaciones del entorno jurídico con un mayor nivel de capacidades de gestión del conocimiento son más propensas a aumentar la competitividad de un jurista mediante la recopilación, organización y transformación del conocimiento para implementar (Joslin, 2007; Nonaka y Takeuchi, 1995). Por lo tanto, las prácticas de gestión del conocimiento desempeñan un papel importante no sólo en el rendimiento de la institución, sino que también conducen al rendimiento profesional. El proceso de operación de gestión del conocimiento en una organización jurídica es complejo (Romero, 2016; Tristán & Alvarez, 2010).

A continuación, se analizan varias relaciones entre estas categorías para tener una medida de cuanto influyen entre si y como su relación conserva al conocimiento jurídico.

Relación entre la capacidad de intercambio de conocimientos, capacidad dinámica, rendimiento jurídico

En la era actual de una economía y derecho basadas en el conocimiento, este desempeña un papel importante en la conducción del valor de una organización. Las personas con conocimientos valiosos ayudan a lograr y ampliar el desempeño organizacional que en última instancia contribuye a la sostenibilidad de las organizaciones jurídicas. Por lo tanto, las entidades con una falta de capacidades de intercambio de conocimientos no tuvieron un buen desempeño en mercados competitivos. Investigaciones previas afirmaron que los empresarios participaron en el desarrollo y el intercambio de conocimientos valiosos, que no sólo pueden mejorar el rendimiento empresarial, así como mejorar el desempeño organizacional. La capacidad de intercambio de conocimientos ayuda a la resolución de problemas, la adopción de nuevas tecnologías, la creación de una invención y la mejora de las capacidades dinámicas de una organización (Romero, 2016; Tristán & Alvarez, 2010).

La capacidad de intercambio de conocimientos de un jurista desarrolla la capacidad dinámica para obtener ventajas competitivas. El intercambio de conocimiento ayuda a la capacidad dinámica de un individuo y una organización para desarrollar nuevos productos, involucrar al empresario para absorber el cambio, mostrar voluntad de ventajas competitivas Esa capacidad dinámica es la

combinación de la estructura y el aprendizaje de diferentes actividades, lo que ayuda al empresario y la organización en el trabajo rutinario diario. La capacidad dinámica ayuda a gestionar las capacidades internas de una organización y ayuda en el rendimiento. Por lo tanto, la gestión del conocimiento no es suficiente para mejorar el rendimiento hasta considerar el intercambio de conocimientos como una capacidad dinámica en relación con el desempeño jurídico (Acosta & Fischer, 2013)

Relación entre la capacidad innovadora, la capacidad dinámica, el rendimiento empresarial y organizativo

La capacidad innovadora se considera un factor importante para innovar dentro del mundo jurídico. En el contexto de la capacidad innovadora, el uso de habilidades para crear nuevas ideas con una asociación de visión y capacidades. Cada organización planea iniciar una nueva corporación con un enfoque único, el reto no es sólo descubrir una excelente idea sino también inventar una oportunidad que ayude al jurista a construir con capacidad innovadora un nuevo saber. Hay menos investigaciones empíricas que la capacidad innovadora y el crecimiento del rendimiento organizacional son paralelos y sostiene que la capacidad innovadora se basa en los recursos humanos y de capital; también depende de la infraestructura general de la organización y de la combinación de un entorno proactivo e innovador (Penrose, 1959; Reed, Lubatkin y Srinivasan, 2006)

La absorción de conocimiento externo prepara al jurista para aumentar la capacidad innovadora. La capacidad innovadora determinó la cultura organizacional, las características de liderazgo, el procedimiento de la invención y el uso de estrategias para lanzar nuevos servicios. El papel de la capacidad innovadora y su relación con la capacidad dinámica en el desempeño organizacional. Las organizaciones con capacidad innovadora y comportamiento proactivo cambian el entorno empresarial para mejorar el rendimiento. La capacidad innovadora eleva el nivel energético de una organización, que influye positivamente en el rendimiento organizacional (Joslin, 2007; Nonaka y Takeuchi, 1995)

El proceso para mejorar y poner en marcha un nuevo servicio jurídico, mejorar la calidad y la productividad de los servicios a medida que el nivel de capacidad innovadora se hace más alto; da una ventaja al rendimiento mediante el uso de capacidades dinámicas. El jurista utiliza capacidades dinámicas para absorber la innovación para obtener ventajas competitivas. La capacidad innovadora y la capacidad dinámica se asocian para alcanzar el rendimiento en un entorno, considerando la capacidad innovadora como una capacidad dinámica vital que conduce al rendimiento (Acosta & Fischer, 2013).

Relación entre la capacidad, la capacidad dinámica y el rendimiento

La capacidad ayuda a los empresarios a comprender y utilizar información valiosa, a construir estrategias, que generan beneficios financieros a largo plazo y aumentan el rendimiento jurídico. La importante relación entre la capacidad de absorción y la capacidad dinámica y han incluido además el proceso de evaluación y adaptación para el desempeño empresarial en una organización. La capacidad de absorción inminente y la capacidad de absorción comprendida son esenciales, en lugar de adecuadas, y para lograr beneficios organizativos competitivos, tanto la capacidad esperada como la comprensión desempeña un papel importante en la mejora del rendimiento. La capacidad es una mezcla de capacidad de absorción potencial y capacidad de absorción comprendida, y se conoce como competencia potencial, que permite a una organización aumentar, asimilar, integrar, transferir y utilizar nuevos conocimientos para el desempeño (Romero, 2016; Tristán & Alvarez, 2010).

La capacidad de absorción desempeña un papel beneficioso en las actividades de investigación y desarrollo y en el aprendizaje organizativo de las empresas. Por lo tanto, las empresas con un alto nivel de capacidad de absorción llevan a las empresas a mejorar su rendimiento de innovación. La capacidad de absorción se considera crítica para las capacidades innovadoras. La capacidad de absorción en la capacidad dinámica, que mejora las capacidades. Esta permite a los juristas absorber el conocimiento interno y externo, lo que es necesario para ganar ideas e implicaciones para las estrategias de rendimiento. No sólo es una base para el desempeño organizacional, sino que también se trata de otros factores, como el rendimiento empresarial. Por lo tanto, la capacidad de absorción se ha considerado una parte importante de la capacidad dinámica, que impulsa el rendimiento (Joslin, 2007; Nonaka y Takeuchi, 1995)

Relación entre la capacidad dinámica, el rendimiento y el desempeño organizacional

La capacidad dinámica es parte de la reestructuración y de los cambios medioambientales, que están directamente relacionados con el rendimiento. En las organizaciones jurídicas de alta capacidad, las capacidades dinámicas de un profesional son la fuente más fiable y sólida para aprovechar. Las capacidades dinámicas cubren la capacidad de detección, reconfiguración y toma de la capacidad de una organización de rendimiento. Las capacidades dinámicas de una guía de organización en la utilización de valiosos recursos durante el desempeño. Además, ayuda a innovar un nuevo producto acepta crear y mostrar su voluntad de lograr una ventaja competitiva a través del comportamiento de intercambio de conocimiento. En algunas organizaciones jurídicas, los empleados temen compartir conocimientos con otros colegas para obstaculizar el progreso de otros compañeros de trabajo. El desalentador comportamiento de intercambio de conocimientos establezca en un entorno de organización, será desfavorable y difícil de cambiar (Imamura, Keeling & Barreto, 2020).

La capacidad dinámica de un empresario ayuda a afrontar nuevos desafíos, explorando oportunidades para mantener y desarrollar el desempeño. El poder de decisión y la capacidad dinámica de una organización con estrategias mejoran la capacidad innovadora, que ayuda a la innovación en proceso y tecnológico. El investigador sugirió que el procedimiento para lograr, desarrollar, distribuir y proporcionar servicios de concesionarios a clientes con capacidades organizativas dinámicas mejora el desempeño organizacional. Además, la organización requiere recursos periféricos para complementar la ineficiencia de sus habilidades y acciones internas con capacidad dinámica para el desempeño organizacional (Acosta & Fischer, 2013)

Muchas organizaciones jurídicas están trabajando en sus profesionales como un recurso para el rendimiento. La fuerza impulsada por los empleados, con capacidad dinámica en una organización, tiene un impacto significativo en las ventajas competitivas y el desempeño organizacional. Organizaciones con capacidad dinámica superan las amenazas de los competidores y bloquean las acciones de la competición; minimiza las acciones de los competidores esperados con potencial adverso en el rendimiento organizacional y facilita a los empresarios y la organización con la creación de ideas (Uribe,2013).

Efecto mediador de la capacidad dinámica en el jurista

La capacidad dinámica tiene un impacto positivo en el desempeño del jurista. Esta ayuda a desarrollar un nuevo servicio mediante la capacidad de intercambio de conocimientos dentro de la organización. El intercambio de conocimientos aumenta el recurso de conocimiento con un papel considerable de la capacidad dinámica para lograr una ventaja competitiva. La capacidad innovadora eleva el nivel de energía de una organización, que influye positivamente en el rendimiento. Además, las organizaciones con un mayor nivel de capacidad innovadora son más propensas a rendir bien, y en una mejor posición para reconocer las oportunidades de mercado. La capacidad de absorción de un emprendedor absorbe la tecnología innovadora y hace factible que una organización acumule los recursos para objetivos y ventajas competitivas. Además, en un contexto similar, la capacidad de absorción y la capacidad dinámica se encuentran fundamentales para el éxito organizacional (. Las organizaciones con mayor capacidad de absorción ayudan a aprender de competidores con capacidades dinámicas firmes, así como demuestran el conocimiento en organizaciones para un mejor rendimiento (Imamura, Keeling & Barreto, 2020).

Existe un papel considerable en la capacidad dinámica como mediador entre el desempeño de la organización y las prácticas de gestión de los conocimientos. La correcta utilización de la capacidad dinámica es el conocimiento adquirido, las capacidades innovadoras y de absorción lideran el rendimiento de un empresario y una organización. Por lo tanto, incorpora el papel mediador de la capacidad dinámica en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento, como el intercambio de conocimientos, la capacidad innovadora y de absorción con el desempeño empresarial y organizacional (Uribe,2013).

Relación entre el desempeño empresarial y organizacional

El rendimiento empresarial se refiere a la actitud de asunción de riesgos y toma de decisiones, la invención de servicios jurídicos para la organización y la innovación en el mercado. El rendimiento asociado a los nuevos valores y creatividad, tiempo, recursos, riesgos y otro ingrediente hacia el desempeño organizacional. El rendimiento empresarial puede liderar el rendimiento de la firma. El desempeño es un factor esencial para la supervivencia y el desarrollo a largo plazo de la organización jurídica. Este siempre tiene una influencia positiva en el desempeño organizacional y puede ayudar a las organizaciones a lograr ventajas competitivas (Uribe,2013).

El papel mediador del reconocimiento de oportunidades en asociación con el rendimiento y lo encontró como un factor crítico para mejorar el rendimiento. Las ventajas competitivas son importantes para los emprendedores jurídicos y también impactan el desempeño organizacional hasta que se pongan en marcha capacidades dinámicas, y las capacidades son importantes para el rendimiento. El reconocimiento de oportunidades es reconocer las capacidades para alcanzar la mejor fuente del mercado para ventajas competitivas y rendimiento jurídico. Hay una deficiencia en el reconocimiento de oportunidades, en lo que respecta al rendimiento (Imamura, Keeling & Barreto, 2020). El jurista eficaz siempre elige la oportunidad adecuada con competencias antes y posteriormente los negocios conducen al exitoso rendimiento. El reconocimiento de oportunidades desempeña un papel vital en el rendimiento.

CONCLUSIONES

- La capacidad de conocimiento e innovación no es constante, creció y puede mejorar a medida que el contexto evolucionó con el desarrollo jurídico. Por lo tanto, la capacidad de conocimiento y aprendizaje de una persona puede variar a medida que pasa el tiempo. Es el principal curso de la razón para sugerir que los futuros investigadores lleven a cabo un estudio longitudinal para el espectro presentado.
- La capacidad de intercambio de conocimientos de un jurista desarrolla la capacidad dinámica para obtener ventajas competitivas. El intercambio de conocimiento ayuda a la capacidad dinámica de un individuo y una organización para desarrollar nuevos productos, involucrar al empresario para absorber el cambio, mostrar voluntad de ventajas competitivas
- El jurista eficaz siempre elige la oportunidad adecuada con competencias antes y posteriormente los negocios conducen al exitoso rendimiento. El reconocimiento de oportunidades desempeña un papel vital en el rendimiento.
- La gestión del conocimiento es proporcional a los nuevos servicios que vinculan el conocimiento jurídico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. C., & Fischer, A. L. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensamiento & Gestión*, 35, 25-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832003>
- Acosta, J. C., & Fischer, A. L. (2013)La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *INGENIARE -Revista Chilena de Ingeniería*, 26(4), 673–684. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Blanco, M^a.I. (1998): "Los sistemas de información para la gestión y los cuadros de mando", en *El control de gestión y sistemas de información de los servicios públicos locales*, Universidad de Oviedo.
- Blanco, M^a.I., Aibar, B. Y Cantorna, S. (1999): "El enfoque conductual contable y su reflejo en un cuadro de mando integrar", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXVIII, n^o 98.
- Chiavenato, A. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.

- Imamura, J. I., Keeling, M., & Barreto, I. (2020). La gestión del conocimiento como plataforma para socializar la producción científica. *Ingeniería Industrial*, 41(1), 1-9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000100007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Joslin, R. (2007). The Knowledge Management Maturity Model. *CRM Magazine*, 11(11), 8-18.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. (O. USA, Ed.) (284). New York, NY, United States of America: Oxford University Press.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. New York: John Wiley. Pisano
- Reed, K., Lubatkin, M., y Srinivasan, N. (2006), Proposing and testing an intellectual capital-based view of the firm, *Journal of Management Studies*, 43(4), 867-893.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00614.x>
- Romero, F. T. (2016). Información de los recursos intangibles ocultos: ¿Memorias de sostenibilidad o informe anual? *European Research on Management and Business Economics*, 22(2), 101–109.
<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.06.001>
- Tristá, B., & Alvarez, Y. (2010). El trabajo metodológico en la educación superior. Un enfoque desde la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional. *Pedagogía Universitaria*, 15(4), 67-77.
<https://link.gale.com/apps/doc/A466939716/AONE?u=anon~f9a987d7&sid=googleScholar&xid=4eb0b39f>
- Uribe, A. F. (2013). La gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior (IES) de Medellín. *Escenarios: Empresa Y Territorio*, 2, 243-258.
http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/357/2/Esumer_gestion.pdf