



2.1.

Gestión del conocimiento y propiedad intelectual

Al empezar a hablar de gestión del conocimiento y de organizaciones educativas, aparecen términos como capital intelectual, **patrimonio intelectual** y propiedad intelectual. Específicamente, el tema de propiedad intelectual, el más común de los términos, hace alusión en primera instancia a una cultura de respeto para garantizar los derechos de propiedad en lo relativo al arte, los negocios, la música y el diseño.

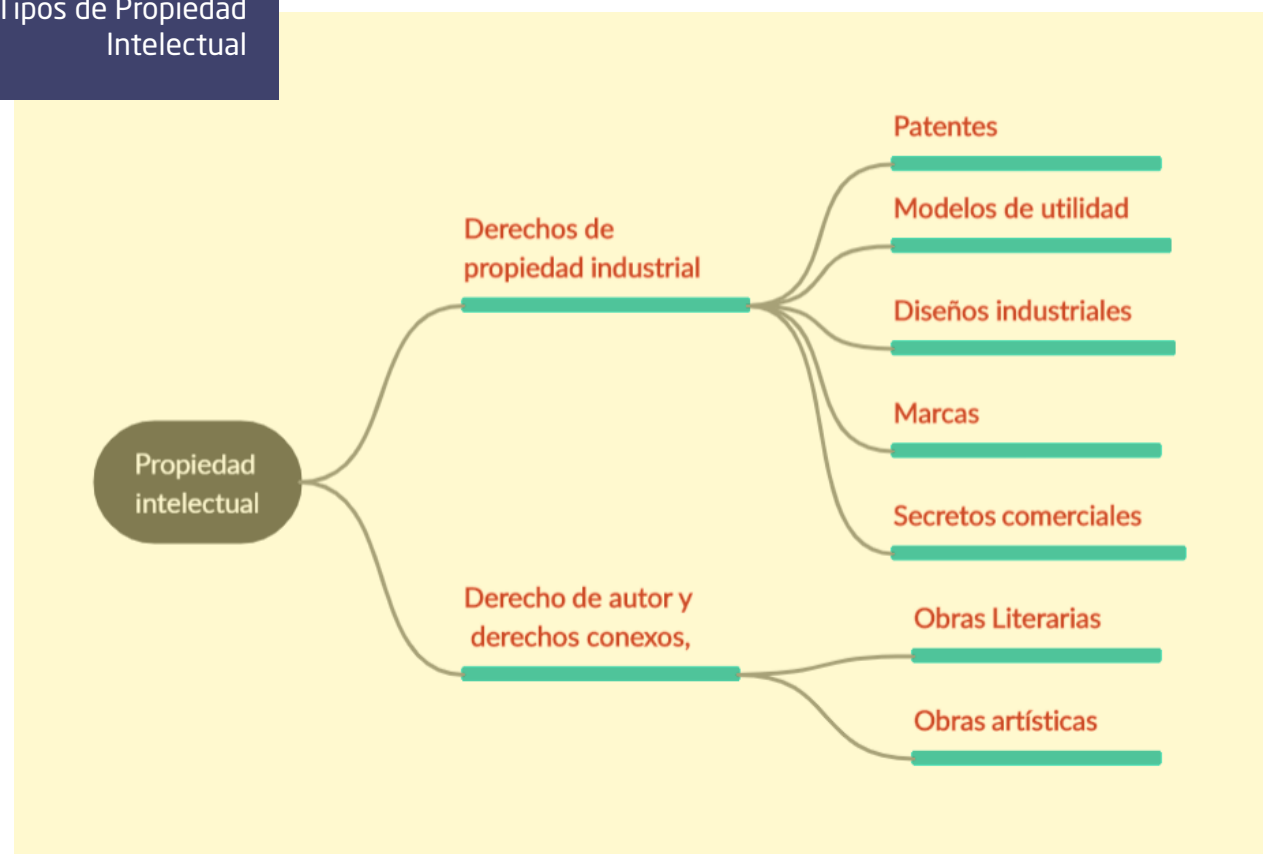
Aunque hay camino por recorrer, ya se vienen dando los primeros pasos. Uno de ellos es reconocer el concepto de propiedad intelectual y estimular el proceso de valorar, proteger y respetar la innovación, la creatividad y el emprendimiento, por ser aspectos fundamentales para el desarrollo social, cultural y económico de un país. Por lo tanto, se trata, por un lado, de formar a las nuevas generaciones y por el otro, de estimular este tipo de producción en las organizaciones escolares.





La propiedad intelectual hace referencia a los derechos otorgados sobre las creaciones del intelecto humano, que pueden ser de varios tipos, en particular, las invenciones, las obras literarias y artísticas (Figura 9).

Figura 9.
Tipos de Propiedad Intelectual



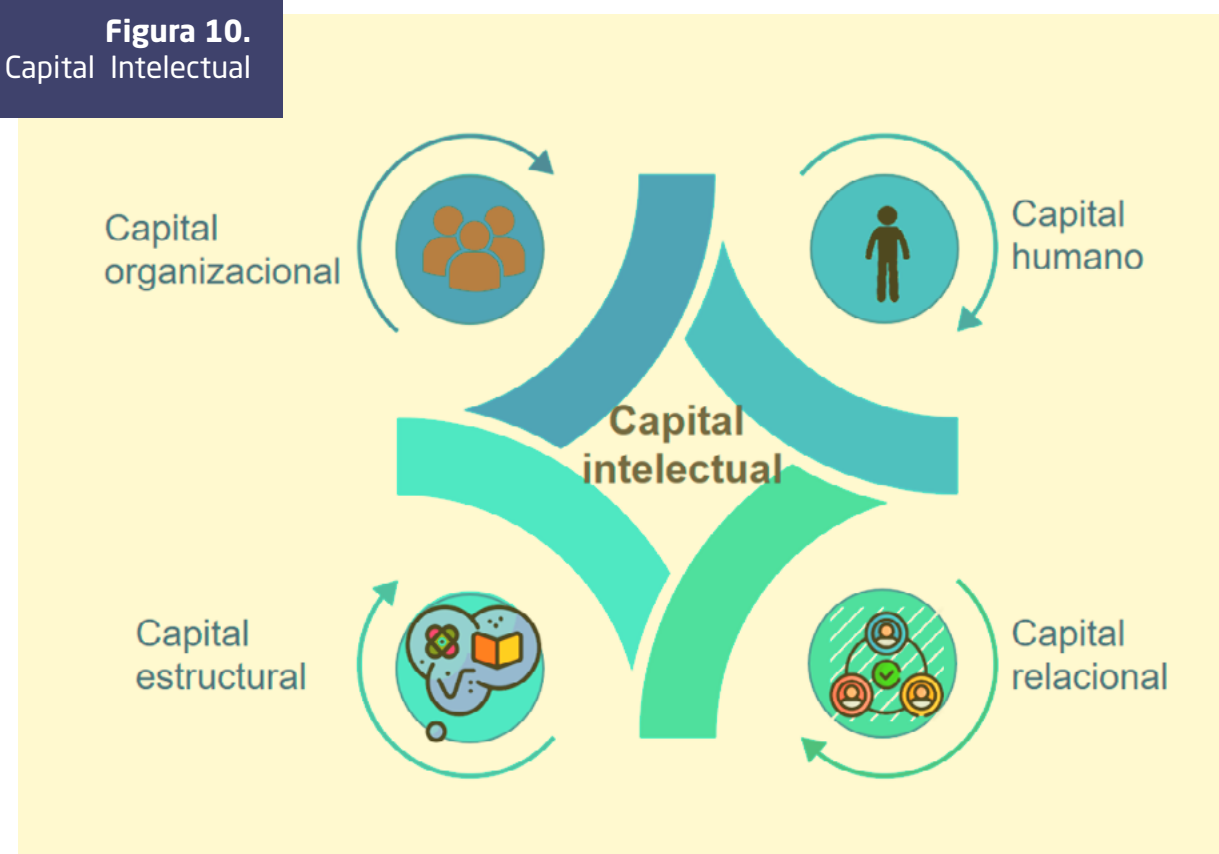
Nota Fuente: Elaboración propia, basado en (Khalique Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011)



Para abordar el segundo aspecto, el de la producción de este tipo de propiedades dentro de la organización educativa, se debe retomar el concepto de **patrimonio intelectual**, como esa parte cultural intangible e inmaterial compuesta por tradiciones, procesos, literatura, teorías, ritos, música, patrones de comportamiento que conforman el conocimiento tácito y que se deben procesar para convertirse en conocimiento explícito y formar parte del capital intelectual de la organización.

El capital intelectual está compuesto por el conocimiento de la organización y representa sus activos intangibles. Las organizaciones que aspiran a ser exitosas y competitivas deben encontrar mejores maneras de incrementar el rendimiento de la organización, lo que se lograría mediante la utilización de su capital intelectual (Khalique, Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011). Este capital está compuesto por capital organizacional, humano, estructural y relacional (Figura 10).

Figura 10.
Capital Intelectual



Nota Fuente: Elaboración propia, basado en (Khalique, Abdul Nassir, Hassan, & Ageel, 2011)





Capital humano

Es el conocimiento que está en las personas, allí se encuentran los conocimientos tácitos y explícitos de la organización y se refieren a conocimientos, competencias, experiencias, destrezas, educación, habilidades, aprendizaje, valores, actitudes y capacidad de los miembros de una organización para realizar sus funciones, que pertenecen a cada uno de ellos.

Capital estructural

Como lo indica Ordoñez (2004), es aquel conocimiento que permanece en la compañía cuando los empleados regresan a sus casas y corresponde a aspectos relacionados con la estructura interna de la empresa. Este capital se vería reflejado en la posesión de patentes, la adquisición de tecnologías, el uso de modelos, los sistemas de información, las políticas administrativas, los manuales de procedimiento y bases de datos, entre otros.

El capital estructural

Está conformado por el capital tecnológico y el capital organizativo, que según Remezán (2011), es la combinación del conocimiento explícito e implícito que de manera efectiva y eficiente estructura, organiza y desarrolla las actividades de la empresa. Incluye la cultura, la estructura y aprendizaje organizacional.

Capital relacional

Se refiere a las relaciones internas entre el personal de la organización y además con pares, proveedores, clientes, a los acuerdos, convenio y alianzas estratégicas, a la imagen de la institución y su relación con medios de comunicación.