

Artículos de investigación


Gestión del conocimiento para la implementación del empleo decente en políticas públicas de desarrollo sostenible y El Pacto para el Futuro

Leveraging Knowledge Management to Promote Decent Work in Public Policies for Sustainable Development and the Pact for the Future

Lisandro José Alvarado-Peña

Universidad Tecnológica de Escuinapa, México


jalvarado@utescuinapa.edu.mx

 <https://orcid.org/0000-0001-5097-811X>

Rafael Alberto Zúñiga Mercado

Universidad de Córdoba, Colombia

rafaelzunigam@correo.unicordoba.edu.co

 <https://orcid.org/0009-0000-2962-3947>

Revista CEA vol. 11 núm. 27 e3358
2025

Instituto Tecnológico Metropolitano
Colombia

Recepción: 18 Diciembre 2024
Aprobación: 05 Septiembre 2025

Resumen: Objetivo: Analizar la gestión del conocimiento para tratar el empleo decente en las políticas públicas enmarcadas en los objetivos del desarrollo sostenible y El Pacto para el Futuro. Se buscó identificar enfoques teóricos y metodológicos, examinar prácticas aplicables en políticas públicas y detectar vacíos de conocimiento en su implementación.

Diseño/metodología: se hizo una revisión sistemática de literatura que agrupó 61 investigaciones divulgadas entre 2000 y 2024 en plataformas como Scopus, Web of Science y ScienceDirect. Los estudios se enfocaron en la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo digno, detectando obstáculos y posibilidades.

Resultados: la investigación reveló que las tácticas de administración del conocimiento han favorecido los espacios de trabajo inclusivos y sostenibles a través de la formación, el intercambio de saberes y la adopción de tecnologías digitales. Enfoques como el modelo de excelencia en gestión del conocimiento (KMEM) han mostrado eficacia para superar obstáculos en la ejecución de políticas. Sin embargo, todavía quedan desafíos y vacíos, especialmente en economías en desarrollo, como la escasez de capacidades en las instituciones y la escasa implementación en entornos con gran informalidad laboral.

Conclusiones: se concluye que las estrategias de gestión del conocimiento son efectivas para favorecer el empleo digno y afrontar las desigualdades estructurales en el entorno laboral. Incorporar estas tácticas en las políticas públicas facilita la promoción de la equidad social, potencia las habilidades organizativas y asegura condiciones de trabajo apropiadas.

Originalidad: la investigación promueve un enfoque interdisciplinario que fusiona la gestión del conocimiento con la dignidad laboral. El estudio señala estrategias, vacíos y posibilidades, resaltando modelos innovadores como el KMEM y los sistemas de gestión del conocimiento, para mejorar la sostenibilidad y enfrentar desigualdades de género y la informalidad en el empleo. Su contribución teórica sugiere alternativas para formular políticas públicas inclusivas con ambientes laborales sostenibles.

Palabras clave: trabajo decente, gestión del conocimiento, políticas públicas, desarrollo sostenible, Pacto para el Futuro, **Códigos JEL:** J08,M K31, J88, O15, O19.

Abstract: Objective: To analyze knowledge management as a means of addressing decent work within public policies aligned with the Sustainable Development Goals (SDGS) and the Pact for the Future. The study aimed to identify theoretical and methodological approaches, examine applicable practices in public policy, and detect existing knowledge gaps in its implementation.

Design/Methodology: A systematic literature review was conducted, encompassing 61 studies published between 2000 and 2024 on databases such as Scopus, Web of Science, and ScienceDirect. The selected publications explored the relationship between knowledge management and decent work, identifying both barriers and opportunities in this field.

Findings: The results show that knowledge management strategies have contributed to fostering inclusive and sustainable work environments through training, knowledge sharing, and the adoption of digital technologies. Frameworks such as the Knowledge Management Excellence Model (KMEM) have proven effective in overcoming challenges related to policy execution. Nevertheless, significant gaps persist—particularly in developing economies—such as limited organizational capacities and weak implementation in contexts characterized by high levels of informal employment.

Conclusions: Knowledge management strategies were found to be effective in promoting decent work and addressing structural inequalities in the labor market. Their integration into public policy enhances social equity, strengthens organizational capabilities, and supports the creation of fair working conditions.

Originality: This study advances an interdisciplinary approach that connects knowledge management with the promotion of decent work. It identifies strategies, gaps, and opportunities while highlighting innovative models such as the KMEM and knowledge management systems that improve sustainability and address gender disparities and employment informality. Also, it offers insights into.

Keywords: decent work, knowledge management, public policy, sustainable development, Pact for the Future, **JEL Codes:** J08, K31, J88, O15, O19.

Highlights

- Resalta el papel de las estrategias de gestión del conocimiento en el diseño de entornos laborales inclusivos y sostenibles, con un enfoque en la promoción del trabajo decente según el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ods 8) y el Pacto para el Futuro
- Une áreas como la gestión pública, la legislación laboral y la equidad social para tratar las desigualdades fundamentales en el trabajo digno, en particular en naciones en desarrollo.
- Destaca modelos efectivos como el modelo de excelencia en gestión del conocimiento (kmem) y aborda las brechas en capacidades institucionales.
- Subraya la necesidad de integrar estrategias de gestión de conocimiento (gc) en políticas públicas para mejorar la justicia social, las capacidades organizacionales y garantizar condiciones laborales dignas.

Highlights

- Resalta el papel de las estrategias de gestión del conocimiento en el diseño de entornos laborales inclusivos y sostenibles, con un enfoque en la promoción del trabajo decente según el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ods 8) y el Pacto para el Futuro.
- Une áreas como la gestión pública, la legislación laboral y la equidad social para tratar las desigualdades fundamentales en el trabajo digno, en particular en naciones en desarrollo.
- Destaca modelos efectivos como el modelo de excelencia en gestión del conocimiento (kmem) y aborda las brechas en capacidades institucionales.
- Subraya la necesidad de integrar estrategias de gestión de conocimiento (gc) en políticas públicas para mejorar la justicia social, las capacidades organizacionales y garantizar condiciones laborales dignas.

1. INTRODUCCIÓN

Desde sus comienzos, el trabajo ha sido un elemento crucial en el proceso de formación de la identidad, otorgándole significado a la vida y un intermediario irremplazable para la autorrealización en el

ámbito social (Orynbeikova et al., 2024). Por medio del trabajo, el ser humano mantiene y amplía su existencia, establece relaciones, altera las condiciones de su entorno y satisface sus necesidades. En la actualidad, cuando se discute el trabajo decente, se busca acordar las características objetivas principales que debería poseer un trabajo para facilitar que las personas lleven vidas gratificantes y posibilitar la inclusión social (Cora Ragadu y Rothmann, 2023). En resumen, supone trabajo productivo, un sueldo adecuado para satisfacer las necesidades del empleado y su familia, estabilidad, protección social, seguridad en el trabajo, libertad de asociación y organización sin intervención del Estado, además de oportunidades para el desarrollo personal y la integración social (Aisenson y Alonso, 2019; Sánchez Ferrer, 2014).

El trabajo decente, clave en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8), constituye un pilar fundamental para alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Este concepto abarca salarios justos, protecciones sociales, entornos laborales seguros y la igualdad de derechos laborales. Aun con su relevancia en la agenda global de desarrollo, la materialización del trabajo decente enfrenta importantes retos estructurales, como la persistente desigualdad de género, las violaciones de los derechos laborales y las condiciones de empleo precarias; tal como lo evidencian los estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas (2023), donde se muestra que la brecha laboral entre hombres y mujeres es más profunda, pues un 15 % de las mujeres en edad de trabajar desean empleo pero no lo tienen, en comparación con el 10.5 % de los hombres; se subraya, además, que la desigualdad de género es más pronunciada en países de renta baja, donde la proporción de mujeres sin empleo alcanza el 24.9 %, frente al 16.6 % de los hombres.

Estos desafíos se ven intensificados por las desigualdades inherentes en los mercados de trabajo y las fallas en la correspondencia entre el avance económico y las prácticas laborales justas y sostenibles (Ifeoma Chigbu y Nekhwewha, 2023). Para vencer estos retos se necesitan estrategias novedosas, y la gestión del conocimiento (GC) se presenta como una herramienta fundamental en este contexto, como señala Padilla Piñeiro (2020). La GC es un componente esencial para mejorar las condiciones de trabajo en el marco del ods 8, y en su estudio, examina cómo la transferencia de conocimiento en organizaciones y la cooperación entre diversos actores puede fomentar un ambiente laboral más eficiente y un crecimiento económico sustentable. También subraya el efecto favorable en la disminución de la inequidad en el mercado laboral y el reforzamiento de estructuras comerciales sostenibles.

Las estrategias de GC proporcionan un esquema multidimensional e interdisciplinario que impulsa la aplicación de políticas de trabajo decente en relación con el ODS 8 y el Pacto para el Futuro; como menciona Fernández Martínez (2021), la gestión del conocimiento se

convierte en una herramienta fundamental para llevar a cabo políticas laborales sostenibles y equitativas. La transferencia de aprendizaje y saber de la organización puede, en gran medida, mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno más equitativo y seguro. Asimismo, la conexión entre el ODS 8 y el trabajo decente es crucial para asegurar que las estrategias empresariales no solo busquen el crecimiento económico, sino que también den prioridad al bienestar de los empleados.

Modelos como el de excelencia en gestión del conocimiento (KMEM, por sus siglas en inglés) ofrecen métodos prácticos para superar obstáculos en la implementación de prácticas que están en línea con los ODS, subrayando la importancia de educar a los actores clave, fusionando sistemas de conocimiento tanto locales como globales (Barrentes Briceño y Almada Santos, 2019). Adicionalmente, programas como el Intercambio de Conocimiento Verde (GKS, por sus siglas en inglés) se enfocan en mejorar las habilidades de los recursos humanos mediante aprendizaje y formación orientada a la sostenibilidad, fomentando prácticas equitativas y ambientalmente responsables que son esenciales para el desarrollo económico (Esthi et al., 2023). Es fundamental que la GC también aborde cuestiones esenciales como la desigualdad de género en el ámbito laboral, donde las estrategias deben confrontar disparidades salariales, prejuicios y la baja representación de mujeres en cargos de liderazgo (Rai et al., 2019).

Específicamente, entre las entidades gubernamentales, Galvis Bernal (2019) y Echeverri et al. (2018) indican que los funcionarios públicos encuentran barreras al momento de transmitir información, por la falta de una memoria organizacional concreta, una cultura institucional y el acceso restringido a tecnologías y herramientas de comunicación apropiadas. Esto dificulta que puedan abordar los problemas, utilizando experiencias anteriores para encontrar soluciones efectivas a los desafíos actuales. Por lo cual, se resalta la relevancia de instrumentos tecnológicos y de comunicación para promover la administración del conocimiento, mediante la optimización del desempeño de sus trabajadores y la promoción de la eficiencia en la entrega de servicios, sacando así provecho de las ventajas competitivas que ofrece y generando un efecto positivo en la organización (Nyuga y Tanova, 2024).

Este estudio aborda cómo las estrategias de GC pueden ser aprovechadas para promover el trabajo decente a través de políticas públicas, alineándose con los objetivos del ODS 8 y el Pacto para el Futuro. La investigación responde a la pregunta: **¿qué estrategias de gestión del conocimiento se han utilizado para abordar el trabajo decente en el marco del ODS 8 y El Pacto para el Futuro?** Específicamente, tiene como objetivo identificar enfoques teóricos y metodológicos sobre estrategias de gc para promover entornos laborales inclusivos en diferentes contextos mediante una revisión

sistemática de literatura (2000-2024), identificando enfoques, vacíos y soluciones en marcos de GC.

Para alcanzar este objetivo, el estudio utiliza una metodología de revisión sistemática de literatura (RSL), que sintetiza evidencias de investigaciones académicas publicadas entre 2000 y 2024. La revisión se enfoca en los marcos de gestión del conocimiento, la formación de recursos humanos y la incorporación de políticas para examinar tendencias, reconocer falencias y sugerir soluciones específicas. Las principales fuentes abarcan investigaciones sobre KMEM, GKS y equidad de género en las condiciones laborales, proporcionando una visión holística sobre la implementación de estrategias de GC en diferentes contextos.

El documento está organizado de la siguiente manera: la sección teórica expone los conceptos fundamentales de la administración del conocimiento y el trabajo digno, subrayando sus conexiones en el contexto del ODS 8. Seguidamente, en la parte metodológica se detalla el enfoque de RSL, abarcando los criterios para la selección de investigaciones y la recolección de datos. En la sección de los resultados se presentan los hallazgos clave, centrándose en la eficacia de las estrategias de GC y los desafíos enfrentados en su puesta en práctica. Luego, en la sección de la discusión se analizan estos hallazgos a partir de la literatura existente, sugiriendo recomendaciones para los responsables de las políticas y los académicos. Por último, en las conclusiones se resumen las aportaciones del estudio y se esbozan las direcciones para futuras investigaciones.

Esta investigación destaca la capacidad de la gobernanza corporativa en la esfera de las políticas públicas, para impulsar el empleo digno como un componente esencial del desarrollo sustentable. Se determina que, al incorporar enfoques innovadores de gobernanza corporativa, los creadores de políticas pueden enfrentar las desigualdades presentes y facilitar un futuro económico más justo e inclusivo. Por lo tanto, este artículo analiza las interrelaciones conceptuales entre los principios de trabajo decente definidos por la Organización Internacional del Trabajo y el Desarrollo Sostenible, con el objetivo de evaluar su importancia como una alternativa estratégica para orientar los procesos de creación de políticas públicas y resolver los problemas comunes que enfrentan las sociedades en América Latina.

Se abordan las conexiones entre el trabajo decente y la economía social, considerando que en estos ambientes socioeconómicos se promueven en mayor grado las posibilidades de una integración beneficiosa de estas formas de organización laboral y el desarrollo sostenible. Los resultados buscan resaltar una táctica que impulse la realización personal y el bienestar colectivo, además de proporcionar los medios indispensables para que las personas puedan satisfacer

necesidades humanas esenciales como la supervivencia, el relacionamiento social y la autodeterminación.

2. MARCO REFERENCIAL

En este marco referencial se examinan los fundamentos conceptuales y teóricos que apoyan la gestión del conocimiento y el trabajo decente en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8). Se resaltan enfoques como la transformación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995), la perspectiva basada en el conocimiento y el modelo de excelencia en la gestión del conocimiento (KMEM), presentado por Barrentes Briceño y Almada Santos (2019), que conecta la GC con los ODS8 al proporcionar herramientas para superar obstáculos en políticas públicas y promover la equidad social. Además, se analiza el trabajo decente a partir de su definición por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con un enfoque en factores como derechos laborales, justicia social y sostenibilidad ambiental, examinando las interrelaciones con otros ods y desafíos como la desigualdad de género y la informalidad laboral.

Contextualización teórica sobre la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento (GC) es un ámbito que abarca múltiples disciplinas, enfocado en estructurar la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones para crear valor y obtener ventajas competitivas. Según Shin et al. (2001), el conocimiento puede ser percibido como algo que se encuentra en la mente, como un proceso o como un objeto, lo cual demanda una perspectiva integral de la cadena de valor. Estos autores sugieren un modelo teórico que engloba cinco corrientes clave: cultura, ubicación del conocimiento, conciencia, evaluación y absorción, que son fundamentales para generar herramientas prácticas, basadas en teorías, en entornos organizacionales.

La teoría de la conversión del conocimiento, elaborada en profundidad por Nonaka y Takeuchi (1995), se enfoca en el cambio del conocimiento tácito al explícito y viceversa; este modelo resalta la importancia de las comunidades de práctica en este proceso, facilitando que el conocimiento implícito pueda ser formalizado y compartido de manera eficaz dentro de las organizaciones, según Abou-Zeid (2002) y Heaton y Taylor (2002). Un enfoque significativo adicional es la perspectiva basada en el conocimiento, que ve al conocimiento como un recurso estratégico que puede crear ventajas competitivas sostenibles mediante el impulso de procesos como el intercambio de conocimiento, el aprendizaje continuo y la reutilización del conocimiento ya existente (Farooq, 2019; Yang et al., 2009).

Tzortzaki y Mihiotis (2014) proporcionan una visión histórica de la teoría de la gestión del conocimiento, al tiempo que distinguen tres etapas de evolución que finalizan en la GC entendida como un fenómeno social. Argumentan que el capital social es igualmente relevante en la GC, ya que las conexiones interpersonales y las redes sociales refuerzan los mecanismos de intercambio de conocimiento y fomentan la generación de valor. Las teorías sobre el capital social subrayan que las redes bien organizadas dentro de las empresas pueden permitir un acceso más ágil y efectivo al conocimiento pertinente (Farooq, 2019; McAdam y McCreedy, 1999). Adicionalmente, la teoría de la complejidad examina la forma en que las organizaciones pueden adaptarse y adquirir conocimientos en contextos complejos, fusionando las ideas de aprendizaje organizacional y acentuando la naturaleza dinámica e interactiva de los procesos de conocimiento (Hazlett et al., 2005).

En relación con los modelos conceptuales, se resaltan aquellos enfoques holísticos que integran aspectos como la generación, el intercambio y la reutilización del conocimiento. Estos enfoques tienen como objetivo ofrecer un marco integral que una elementos teóricos y prácticos para la gestión del conocimiento (McAdam y McCreedy, 1999; Yang et al., 2009). Por otro lado, los modelos especializados están concebidos para satisfacer requerimientos concretos de sectores como las entidades sin fines de lucro, subrayando las particularidades en la producción y utilización del conocimiento en estos entornos (Ngoc Le y Tuamsuk, 2019). Por último, los modelos centrados en la creación de valor resaltan el flujo y la transformación del conocimiento a lo largo de diversas fases, conectando estos procesos con las estrategias comerciales (Shin et al., 2001).

Gorina y Fomenko (2023) examinan de qué manera se pueden modificar los medios de la gestión del conocimiento en las economías postindustriales, subrayando la relevancia de incorporar activos intangibles y recursos intelectuales dentro de las estructuras organizacionales. Esta adaptación es particularmente beneficiosa en entornos económicos inciertos, donde una administración eficaz del conocimiento brinda una ventaja competitiva duradera. Asimismo, este enfoque evalúa los elementos sistémicos como métodos generales de investigación y aplicación (Nyuga y Tanova, 2024).

Los elementos esenciales de la GC abarcan la creación y la divulgación de saberes, que son cruciales para impulsar la innovación y preservar la competitividad de las organizaciones (Farooq, 2019; Torracó, 2000). Asimismo, se resalta la relevancia de la memoria organizacional y la orientación hacia el aprendizaje, aspectos que garantizan la perdurabilidad del conocimiento a lo largo del tiempo y aseguran que el aprendizaje esté en sintonía con los objetivos estratégicos de las empresas (Baskerville y Dulipovici, 2006; Malone, 2002). Adicionalmente, el respaldo tecnológico, mediante el uso de

herramientas y plataformas digitales, facilita la representación, recuperación y circulación del conocimiento, poniendo de relieve la importancia de la integración digital en las prácticas de GC. (McAdam y McCreedy, 1999; Oliinyk, 2022).

Lo que en su momento destacó Dalkir (2005) es que las teorías esenciales de la gestión del conocimiento están fundamentadas en áreas como la sociología, la ciencia cognitiva, el comportamiento dentro de las organizaciones y la ciencia de la información, facilitando la implementación de herramientas que se ajustan a los requerimientos particulares de las organizaciones. Asimismo, estas áreas colaboran en el desarrollo de tácticas que unen los elementos sociales y tecnológicos en la gestión del conocimiento.

El avance de la gc se basa en un enfoque que integra diferentes disciplinas, incluyendo sistemas de información, gestión estratégica y comportamiento organizacional (Baskerville y Dulipovici, 2006). Este enfoque ha consolidado las bases teóricas del área, facilitando su evolución desde visiones mecanicistas a enfoques integradores más abarcadores. Sin embargo, aún subsisten desafíos que requieren atención, como la urgencia de establecer una metodología coherente que posibilite la confluencia de paradigmas variados. Atender esta cuestión central es fundamental para el desarrollo de la gc como disciplina (Edgar et al., 2022; Hazlett et al., 2005).

Los avances recientes resaltan cómo la GC contribuye a la promoción de prácticas sostenibles y al cumplimiento de los ODS. Los mecanismos de GC, que incluyen la adquisición, distribución y aplicación del conocimiento, impulsan la innovación verde en el ámbito empresarial y el desarrollo sostenible al abordar aspectos ambientales, sociales y económicos (Shahzad et al., 2021). La gestión del conocimiento sostenible incorpora la innovación verde en las estrategias organizativas, influenciada por elementos como la cultura laboral y las normativas del sector, favoreciendo la afinidad con los fines de sostenibilidad empresarial (Shahzad et al., 2020). Además, la GC apoya la innovación abierta y la cooperación, lo que permite que las organizaciones aprovechen conocimientos externos y formulen estrategias que contribuyan a los ODS, tales como el fin de la pobreza, la acción climática y la salud de calidad, en línea con la Agenda 2030 (Upadhyay y Patel, 2023).

No obstante, las investigaciones sobre gc realizadas en distintas entidades gubernamentales muestran que se genera un vasto acervo de saber a través de sus actividades y experiencias. Así, existen obstáculos relacionados con la meritocracia de los empleados en el sector público, ya que hay funcionarios que carecen de la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones (Laihonen et al., 2024). Además, la falta de una cultura organizacional sólida y la insuficiencia de infraestructura tecnológica avanzada se presentan como impedimentos para fomentar la gestión del conocimiento. Por lo tanto, se enfatiza en la necesidad de contar con una estructura organizativa que estimule la

colaboración, programas de capacitación y desarrollo profesional, así como la interacción entre los miembros, evitando así la fragmentación de la información crucial para el crecimiento sostenible de las organizaciones (Flores González et al., 2021; Simón-Díaz et al., 2020).

Fundamentación teórica acerca del trabajo decente enmarcado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

El concepto de trabajo decente, presentado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1999, se entiende como un empleo que ofrece una compensación justa, estabilidad laboral, sistemas de protección social, igualdad en las oportunidades, así como la libertad para expresarse y participar en decisiones relacionadas con el trabajo (oit, 1999). Este concepto es fundamental para el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, el cual aboga por un crecimiento económico inclusivo y sostenible a través de empleos plenos, productivos y dignos, incorporando principios de derechos humanos, equidad y una inclusión social efectiva (Lenzi, 2023). Sin embargo, su aplicación se enfrenta a dificultades tales como la desigualdad por razón de género, la precariedad en el sector informal y las complicaciones para equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad del medio ambiente (Ghai, 2003).

La justicia social, definida como la distribución justa de bienes, oportunidades y deberes, está profundamente conectada al concepto de trabajo decente. Esta conexión ha sido subrayada por la Declaración de la oit sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), que identifica el trabajo decente como un pilar fundamental para una globalización que beneficie a toda la población. En el mundo, la promoción del trabajo digno se presenta como una estrategia clave para enfrentar los efectos adversos de la globalización, que, aunque ha traído consigo oportunidades, también ha acentuado las desigualdades y la precariedad entre los trabajadores, especialmente en las economías menos desarrolladas (oit, 2008). En el contexto local, el trabajo digno impulsa el crecimiento económico y social, aliviando la pobreza y promoviendo la inclusión social (Barreto Ghione, 2001).

Desde un enfoque tanto teórico como práctico, este marco examina los fundamentos conceptuales, los factores principales y las interrelaciones entre sectores que son esenciales para una comprensión completa del ods 8 y su vínculo con el empleo decente. También analiza la dimensión ética y política asociada al concepto, que exige la adopción de políticas públicas que se fundamenten en derechos laborales, seguridad social y diálogo social, fomentando la colaboración entre las tres partes como un método para su reafirmación (oit, 1999).

El concepto de trabajo decente está profundamente conectado con los valores de derechos humanos y las normas de la OIT, que promueven la equidad social y la justicia. Este avance se materializó con la evolución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marcando un paso hacia una agenda más justa e inclusiva (MacNaughton y Frey, 2016). Dentro de este marco, el ODS 8 establece el trabajo decente como un derecho esencial, separado del crecimiento económico. No obstante, este desacople ha sido objeto de debate, ya que no siempre se observa una relación causal directa entre el crecimiento y la mejora de las condiciones laborales, como lo demuestran las iniciativas laborales puestas en marcha en economías de bajo crecimiento (Frey y MacNaughton, 2016).

El ámbito informal constituye un reto fundamental para lograr condiciones laborales adecuadas. Un gran número de trabajadores en esta área carecen de respaldo legal y beneficios sociales, lo que mantiene situaciones de trabajo desfavorables que dificultan la integración económica y social (Ifeoma Chigbu y Nekhwevha, 2023). Asimismo, la desigualdad de género continúa siendo un considerable impedimento; en este caso, principalmente, las mujeres enfrentan brechas salariales duraderas y una escasa representación en roles directivos, lo que restringe su participación justa en el mercado laboral y perjudica el desarrollo inclusivo (Rai et al., 2019).

Ahora bien, la atención principal en el Producto Interno Bruto como un parámetro de avance económico ha suscitado críticas, pues existen estudios que han evidenciado que centrarse en el crecimiento económico puede contrarrestar las nociones de sostenibilidad sólida, que resaltan la defensa del medio ambiente y la equidad social (Kreinin y Aigner, 2021). Esta perspectiva ha propiciado iniciativas como el esquema de «empleo sostenible y disminución del crecimiento económico», que intenta armonizar el cumplimiento de las necesidades laborales con la protección del entorno.

La seguridad y el bienestar en el trabajo son igualmente esenciales para alcanzar un empleo digno. Estas características son reconocidas como el quinto derecho esencial del trabajador, en tanto no solo elevan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también refuerzan la productividad y la estabilidad económica (Hiddinga-Schipper, 2024). Por esta razón, asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables es vital para progresar en la agenda del ODS 8 y promover un desarrollo sostenible.

La interrelación del ODS 8 con otros objetivos es también evidente. La eliminación de la pobreza (ODS 1) y el fomento de la salud y el bienestar (ODS 3) están estrechamente relacionados con la mejora de las condiciones laborales. Sin embargo, también se presentan tensiones con otros objetivos, como el ODS 13 (Acción por el Clima), que necesitan un balance entre el desarrollo económico y la sostenibilidad ambiental (Bowen et al., 2017). Estas vinculaciones

resaltan la importancia de un enfoque integral que reconozca las sinergias y los compromisos que existen entre los diversos ODS.

Para la implementación de los ods se deben asumir desafíos significativos en lo que respecta a la gobernanza y la coherencia de las políticas públicas. Las políticas dirigidas hacia la búsqueda del equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad social y la sostenibilidad ambiental demandan mecanismos de participación social activa y sistemas efectivos de rendición de cuentas (Bowen et al., 2017). Esto abarca un seguimiento adecuado de los progresos en trabajo decente, teniendo en cuenta la inclusión de indicadores sociales y ambientales en los sistemas de evaluación, tal como se ha propuesto en investigaciones recientes (Frey, 2017).

Las políticas gubernamentales relacionadas con el empleo son fundamentales para promover el trabajo decente, reducir la desigualdad y mejorar las condiciones laborales (Pawar y Babacan, 2025). Para alcanzar un contexto económico positivo, es preciso garantizar el empleo digno, integral y productivo, elegido libremente, junto con el desarrollo de empresas sostenibles, lo cual establecerá las bases para un crecimiento que incluya a toda la sociedad, con equidad y rentabilidad. Asegurar trabajos decentes es esencial para disminuir las disparidades sociales y lograr un desarrollo sostenible.

De este modo, el trabajo decente, como núcleo del ODS 8, aborda aspectos esenciales que comprenden derechos humanos, inclusión social y sostenibilidad ambiental. Las bases teóricas de derechos humanos y sostenibilidad ofrecen fundamentos sólidos para seguir adelante con el desarrollo del objetivo de esta investigación. Sin embargo, afrontar los retos actuales exige indicadores más representativos, políticas coherentes, estrategias integradas que involucren a todos los actores relevantes. Solo mediante una acción colectiva y continua se podrá asegurar condiciones laborales dignas para todos, fomentando un desarrollo económico sostenible.

3. METODOLOGÍA

El artículo aplica una revisión sistemática de literatura como metodología principal para analizar estrategias de GC relacionadas con el trabajo decente, el ODS 8 y el Pacto para el Futuro. Como se muestra en la Tabla 1, la metodología sigue los principios de Siddaway et al. (2019), complementados por autores clave en la GC y el análisis de políticas públicas.

Tabla 1

Etapas del procedimiento metodológico para la revisión sistemática de literatura

Etapa	Procedimiento	Datos del artículo	Fuente metodológica
Definición del problema	Formulación de la pregunta de investigación y objetivos específicos para guiar el proceso.	Pregunta realizada a los artículos previos: ¿Qué estrategias de gestión del conocimiento se han utilizado para abordar el trabajo decente en el marco del ODS 8 y el Pacto para el Futuro? Objetivo que se espera alcanzar con las fuentes consultadas: identificar enfoques teóricos y metodológicos, analizar estrategias y detectar vacíos.	Siddaway et al. (2019); Tranfield et al. (2003).
Estrategia de búsqueda	Identificación de estudios relevantes utilizando palabras clave y bases de datos específicas.	Palabras clave utilizadas: « <i>knowledge management</i> », « <i>decent work</i> », « <i>public policies</i> », « <i>ODS 8</i> » y « <i>Pacto para el Futuro</i> ».	Henz y Oliveira (2024); Senivongse et al. (2017).
Selección de estudios	Aplicación de criterios de inclusión y exclusión mediante doble revisión independiente de títulos, resúmenes y textos completos.	Total inicial: 183 artículos. Total final: 61 artículos seleccionados.	Cordeiro et al., (2023); Siddaway et al. (2019).
Extracción de datos	Recolección de información clave de los estudios seleccionados, como autores, año, metodología, estrategias y hallazgos.	Criterios de selección: autor, año, revista, enfoque temático, hallazgos. Herramientas utilizadas: Mendeley y EndNote para organizar la información.	Natalicchio et al. (2017); Siddaway et al., (2019).
Análisis y síntesis de datos	Identificación de patrones, barreras y oportunidades mediante análisis cualitativo y bibliométrico.	Análisis cualitativo de corte documental, basado en el cumplimiento de las siguientes etapas: la identificación del objetivo de estudio, la selección de los artículos, la lectura y comprensión del texto, la identificación de temas y patrones, la codificación de los datos, la interpretación de los hallazgos y la presentación de los resultados.	Cordeiro et al., (2023); Williams et al. (2020).
Presentación de resultados	Organización y síntesis de hallazgos en narrativas estructuradas, apoyadas con tablas y gráficos.	Estrategias comunes en gestión del conocimiento, principales vacíos de conocimiento, propuestas para futuras investigaciones.	Henz y Oliveira (2024); Siddaway et al. (2019).

<p>Conclusiones y recomendaciones</p>	<p>Resumen de aportes teóricos y prácticos, con recomendaciones específicas para formuladores de políticas públicas y académicos.</p>	<p>Recomendaciones: Implementación de estrategias de gc enmarcadas en el ods 8 y el Pacto para el Futuro.</p>	<p>Siddaway et al. (2019); Williams Jr. et al. (2020).</p>
--	---	---	--

Table 1. Stages of the methodological process for the systematic literature review

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, se planteó la inquietud de investigación: ¿qué estrategias de GC se han aplicado para enfrentar el trabajo decente enmarcado en el contexto del ODS 8 y del Pacto para el Futuro?; además, ¿de qué manera dichas estrategias pueden ser implementadas de forma eficaz en las políticas públicas? De esta interrogante se derivaron tres objetivos esenciales: reconocer enfoques teóricos y metodológicos, examinar estrategias en las políticas públicas, e identificar lagunas y oportunidades de mejora en la literatura disponible. Esta fase preliminar proporcionó un marco organizado para el análisis, basado en los fundamentos teóricos de Siddaway et al. (2019) y Tranfield et al. (2003).

Para conseguir la información, se realizaron búsquedas metódicas de artículos, principalmente en inglés y español, de acuerdo con los procedimientos indicados por Antony et al. (2018) y Downing (2016). Los artículos elegidos fueron aquellos publicados entre 2000 y 2024, ya que representan las dos últimas décadas de educación académica, lo que permite observar la evolución o el conocimiento creado en al menos tres generaciones diferentes de estudiantes.

La búsqueda se realizó en las bases de datos **Scopus**, **Web of Science** y **ScienceDirect** (ver **Tabla 2**). La estrategia de investigación, basada en Kurnia y Purba (2021), se centró en identificar conocimiento confiable y sistemático utilizando la siguiente ecuación de búsqueda con las palabras clave: «knowledge management» AND «Sustainable Development Goal 8» AND «decent work» AND «public policies» AND «Pact for the Future». Se excluyeron publicaciones no académicas o con enfoques irrelevantes aplicando el modelo descrito por Henz y Oliveira (2024) y Senivongse et al. (2017).

Tabla 2
Ecuación de cadena de búsqueda de palabras claves

Base de datos	Ecuación	Resultados	Periodo de búsqueda
Scopus	(«decent work» AND «knowledge management» AND «public policies» AND «SDG 8» AND «Pact for the Future») AND PUBYEAR > 1999 AND PUBYEAR < 2025	25	
Web of Science	TS=(«decent work» AND «knowledge management» AND «public policies» AND «SDG 8» AND «Pact for the Future») AND PY=(2000-2024)	113	5 de diciembre de 2024 – 30 de diciembre de 2024
ScienceDirect	(«decent work» AND «knowledge management» AND «public policies» AND «SDG 8» AND «Pact for the Future») AND YEAR > 1999 AND YEAR < 2025	42	

Table 2. Keyword search string
Fuente: elaboración propia.

Para la selección de estudios, se partió de 183 artículos identificados luego de aplicar los criterios de exclusión, de los cuales 61 (ver Anexo 1) cumplieron los criterios tras una doble revisión independiente de títulos, resúmenes y textos completos (ver Tabla 3). Este procedimiento se alineó con las directrices de Cordeiro et al. (2023) y Siddaway et al. (2019). Durante la etapa de extracción y análisis de datos, se recopilaban variables clave como autores, año de publicación, metodología, enfoque temático y hallazgos principales con base en Cordeiro et al. (2023) y Williams Jr. et al. (2020).

Tabla 3
Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	· Artículos publicados en las bases de datos · Artículos en inglés y español · Artículos en los periodos 2000 – 2024 · Artículos con periodos anterior previos por relevancia que proporcionen información confiable y sistemática
Criterios de exclusión	· Literatura gris e informes · Artículos en idiomas diferentes · Publicaciones no disponibles · Artículos con información insuficiente

Table 3. Inclusion and exclusion criteria
Fuente: elaboración propia.

Se utilizó una metodología documental de naturaleza cualitativa para identificar temas y patrones relacionados con las variables de estudio, que en este caso son la GC y el trabajo decente en el contexto

del ODS 8 y el Pacto para el Futuro. Luego, se examinaron los textos para reconocer los temas reiterativos, las ideas fundamentales, los debates y las conexiones entre los mismos, para posteriormente codificar y estructurar los datos detectados a través de la asignación de códigos o etiquetas a las ideas, temas o patrones presentes en los artículos y conseguir la interpretación de los hallazgos, mediante un análisis detallado de los códigos y temas seleccionados con el propósito de comprender los resultados, detectar vínculos y construir una narrativa consistente. Finalmente, la presentación de resultados siguió las sugerencias de Henz y Oliveira (2024) y Williams Jr. et al. (2020), quienes enfatizan en la necesidad de comunicar los resultados de forma clara y accesible, utilizando un lenguaje comprensible para investigadores y formuladores de políticas.

4. RESULTADOS

Teorías y métodos sobre las estrategias de gestión del conocimiento vinculadas con el trabajo decente

En esta sección se analizan los modelos teóricos y metodológicos que respaldaron las estrategias de gestión del conocimiento vinculadas al trabajo decente, situadas en los objetivos del ODS 8 y las medidas incluidas en el Pacto para el Futuro (Organización de las Naciones Unidas, 2024). Dicho análisis registró cómo se entrelaza la gestión del cambio con los objetivos de desarrollo sostenible, enfrentando retos como las deficiencias en habilidades y el desempleo que afectan a los distintos grupos sociales implicados.

Desde un enfoque teórico, la GC se basa en marcos que integran diversas disciplinas y perspectivas ecológicas para abordar problemas globales como el desempleo juvenil y las disparidades en competencias (Raut et al., 2024). Estos marcos resaltan la relevancia de obtener, almacenar, divulgar y utilizar información para capacitar un capital humano capaz de responder a las exigencias de un mercado laboral en continuo cambio.

Asimismo, el modelo de excelencia en gestión del conocimiento (KMEM) se encuentra en sintonía con los ods al eliminar obstáculos en la utilización del conocimiento, fomentando la participación y la educación, lo que favorece una mayor equidad y sostenibilidad social (Barrentes Briceño y Almada Santos, 2019). Por su parte, la estrategia orgánica de gc sugirió la vinculación de los recursos de conocimiento de una entidad con su entorno, empleando sistemas de gestión y prácticas de aprendizaje para optimizar los resultados, asegurando una adaptación flexible a las transformaciones globales (Chen y Fong, 2015).

En relación con los enfoques metodológicos, las revisiones sistemáticas de la literatura hicieron posible la evaluación de marcos de gc vinculados a los ODS, resaltando la urgente necesidad de

realizar nuevas investigaciones que afiancen sus prácticas y mejore su efectividad (Abiola, 2023; Costa et al., 2023). Además, la creación de marcos de referencia, como el de Etapas en salud y seguridad laboral, ha tratado el concepto de trabajo decente a través de la generación de empleo, el fortalecimiento de la protección social, la defensa de los derechos laborales y el fomento del diálogo social. Este enfoque busca atender riesgos emergentes y potenciar las capacidades locales para fomentar una gestión laboral que sea inclusiva (Ifeoma Chigbu y Nekhwevha, 2023). Por último, la categorización de estrategias de GC ofreció una guía sistemática para la ejecución de proyectos, basándose en los objetivos de las organizaciones y en variables tecnológicas, comportamentales o económicas, facilitando así una adaptación que sea tanto flexible como eficaz (Earl, 2001).

Las estrategias teóricas y metodológicas aplicadas han ayudado a optimizar la calidad del trabajo al aumentar la satisfacción en el empleo, empoderar a los colaboradores y fomentar una cultura de cooperación. Un ejemplo de esto son los métodos de intercambio de conocimiento que elevaron notablemente la satisfacción laboral al propiciar espacios en los que los empleados se sintieron valorados y comprometidos (Raut et al., 2024). Asimismo, la gestión del conocimiento individual puso de relieve los recursos intelectuales de cada persona, mejorando así las oportunidades de desarrollo y el trato justo hacia los trabajadores, en consonancia con los ideales de El Pacto para el Futuro relacionados con la dignidad y la cohesión social (Abiola, 2023). Una cultura organizacional abierta, apoyada por tecnologías, estimuló tanto la innovación como la satisfacción del cliente, favoreciendo entornos de trabajo colaborativos que se adaptan a los desafíos de la globalización (Israilidis et al., 2021).

Por otra parte, las estrategias de capacitación que impulsaron la reflexión y el traspaso de saberes fueron determinantes para ajustarse a las transformaciones y mejorar el ambiente de trabajo, garantizando la persistencia de las aportaciones en un mercado en constante cambio (Chen y Fong, 2015). Por último, en el marco del teletrabajo, las estrategias de gestión del conocimiento emplearon tecnología para asegurar la cooperación y el intercambio de información, preservando condiciones laborales adecuadas, fomentando la inclusión digital, un elemento fundamental de El Pacto para el Futuro (Costa et al., 2023). En la Tabla 4 se resume lo expuesto anteriormente.

Tabla 4
Síntesis de enfoques teóricos y metodológicos

Referencia	Enfoque teórico	Enfoque metodológico	Contribución al trabajo decente
Organización de las Naciones Unidas (2024)	Marco global para el trabajo decente dentro del ODS 8.	Implementación de acciones de El Pacto para el Futuro.	Promoción de entornos laborales equitativos y sostenibles.
Raut et al. (2024)	Marcos multidisciplinares y ecológicos.	Revisión sistemática de estrategias de gestión del conocimiento.	Incremento de la satisfacción laboral y desarrollo humano integral.
Barrentes Briceño y Almada Santos (2019)	Modelo kmem alineado con los ODS.	Superación de barreras en la aplicación del conocimiento.	Equidad y sostenibilidad social.
Chen y Fong (2015)	Estrategia orgánica de gestión del conocimiento.	Gobernanza y rutinas de aprendizaje.	Adaptación dinámica a cambios globales.
Costa et al. (2023)	Gestión del conocimiento para los ODS.	Inclusión digital y tecnología.	Colaboración efectiva en trabajo remoto.
Abiola (2023)	Gestión del conocimiento personal.	Desarrollo de capacidades individuales.	Mejora del trato digno y cohesión social.
Ifeoma Chigbu y Nekhwevha (2023)	Etapas en seguridad y salud ocupacional.	Creación de empleos y protección social.	Fortalecimiento de capacidades nacionales.
Earl (2001)	Taxonomía de estrategias de gestión del conocimiento.	Guía para implementación de proyectos.	Adaptación flexible a retos laborales.
Israilidis et al. (2021)	Perspectivas de gestión del conocimiento en ciudades inteligentes.	Innovación mediante tecnología.	Mejora de entornos laborales colaborativos.

Table 4. Summary of theoretical and methodological approaches
 Fuente: elaboración propia.

Estrategias de gestión del conocimiento en políticas públicas para promover el trabajo decente: un análisis en el contexto del ODS 8 y El Pacto para el futuro

El presente análisis abordó estrategias de gestión del conocimiento (KM, por sus siglas en inglés) aplicadas en políticas públicas con el fin de promover el trabajo decente en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y El Pacto para el Futuro. Se identificó que el trabajo decente, considerado un objetivo central del ODS 8, representó un elemento imprescindible para el desarrollo sostenible, dado su enfoque en el crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y productivo y la protección de los derechos laborales (International Labour Organization [ILO], 2023). No obstante, las disparidades permanecen a causa de elementos como la inequidad de

género, el empleo informal y la incorporación de la sostenibilidad ambiental.

Sobre *el impacto de la gestión del conocimiento en las políticas públicas*, la GC se evidenció como un recurso esencial para mejorar las políticas públicas a través de la incorporación de conocimientos diversos y las decisiones fundamentadas (Wiig, 2002). Este enfoque facilitó que las entidades del sector público perfeccionaran sus procedimientos internos, promoviendo una cultura organizativa enfocada en el aprendizaje constante (Al Yami y Ajmal, 2019). En el ámbito del trabajo digno, la gc contribuyó a la detección de problemas relacionados con la seguridad en el trabajo, la cobertura social y los derechos laborales (Schulte et al., 2022).

En lo que respecta a las *estrategias de colaboración con los grupos de interés*, se pudo notar que establecer alianzas con estos grupos promovió el intercambio de saberes, logrando superar barreras culturales y tecnológicas que restringían la efectividad de las políticas públicas (Riege y Lindsay, 2006). Las alianzas entre actores públicos y privados minimizaban los riesgos asociados a la pérdida de conocimiento, especialmente en procesos externalizados relacionados con las TIC (Gramatikov, 2004).

Lo anterior permitió desarrollar un *compromiso organizacional*, esto es, la creación de unidades especializadas en GC en el sector público mejoró el desempeño de los trabajadores del conocimiento, particularmente en países en desarrollo donde estas prácticas están menos consolidadas (Laihonen y Kokko, 2020). Dichas unidades integraron GC en sistemas de gestión promovieron un diálogo continuo sobre el desempeño y garantizaron la calidad de los datos recopilados (Laihonen y Mäntylä, 2018).

En ese orden de ideas, los marcos de referencia concretos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo fueron fundamentales para conectar los pilares del trabajo decente con los riesgos emergentes, tales como las tecnologías transformadoras y los cambios demográficos. Estos marcos de referencia proporcionaron orientaciones prácticas a los encargados de formular las políticas públicas, lo que permitió una gestión proactiva y adaptable (Schulte et al., 2022). Asimismo, se subrayó la importancia de crear incentivos fiscales y de implementar programas de capacitación técnica para promover la transición hacia una economía sostenible y tecnológica (ILO, 2023).

Finalmente, se identificaron *enfoques para ciudades inteligentes* con la integración de perspectivas de GC en el desarrollo de ciudades inteligentes, mediante enfoques sociotécnicos y el fortalecimiento de capacidades organizacionales, lo que permitió avanzar hacia el cumplimiento de los ODS. Este enfoque también mejoró la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público (Basso et al., 2020).

A continuación, en la Tabla 5, se presentan las fuentes bibliográficas analizadas en este estudio.

Tabla 5
Estrategias de gestión del conocimiento en políticas públicas para el trabajo decente

Autor(es)	Año	Título	Enfoque principal
International Labour Organization (ILO)	2023	Sustainable development, decent work and social justice: An update on progress towards SDG 8	Promoción del trabajo decente en el marco del ODS 8 y la justicia social.
Wiig	2002	Knowledge management in public administration	Uso de GC para fortalecer la administración pública y las políticas sociales.
Al Yami y Ajmal	2019	Pursuing sustainable development with knowledge management in public sector	Fomento del desarrollo sostenible a través de estrategias de GC en el sector público.
Schulte et al.	2022	Occupational safety and health staging framework for decent work	Desarrollo de marcos de referencia para la seguridad y salud ocupacional relacionados con el trabajo decente.
Riege y Lindsay	2006	Knowledge management in the public sector: stakeholder partnerships	Importancia de las alianzas estratégicas para superar barreras culturales y tecnológicas en las políticas públicas.
Gramatikov	2004	Knowledge management strategies in the context of public-private partnerships	Estrategias de GC en el contexto de alianzas público-privadas para mejorar los resultados de políticas.
Laihonen y Kokko	2020	Knowledge management and hybridity of institutional logics in public sector	Impacto del GC en la hibridación de lógicas institucionales dentro del sector público.
Laihonen y Mäntylä	2018	Strategic knowledge management and evolving local government	Integración de GC en la gestión estratégica para mejorar la administración local.
International Labour Organization	2023	Transformative change and SDG 8: The critical role of collective capabilities	Relevancia de las capacidades colectivas y el aprendizaje social para promover el trabajo decente.
Basso et al.	2020	Knowledge management in the public sector: synthesis and research agenda	Síntesis de prácticas de GC en el sector público y agenda de investigación futura.

Table 5: Knowledge management strategies in public policies aimed at promoting decent work

Fuente: elaboración propia.

Se denota, entonces, que se viene consolidando la GC como una estrategia esencial para la promoción del trabajo decente mediante el diseño de políticas públicas alineadas con el ODS 8 y El Pacto para el Futuro. Un ejemplo resaltable es el Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM), que implementó medidas para promover el empleo sostenible, productivo y digno para

la juventud, una iniciativa que ha contado con el financiamiento del gobierno español hacia el sistema de las Naciones Unidas y que ha sido ejecutada en colaboración con 27 agencias de la ONU. Esto abarcó el respaldo a una administración más eficiente de la migración juvenil y el fortalecimiento de las habilidades locales para diseñar, implementar y monitorear políticas y programas eficientes de empleo para jóvenes. Los 14 programas conjuntos (JP) generaron datos y análisis con el objetivo de incrementar el entendimiento de las diversas dificultades a las que se enfrentan los jóvenes en su camino hacia un empleo digno. Se introdujeron innovaciones y modificaciones en el desarrollo de la política social y económica, utilizando enfoques integrales y multisectoriales para el diseño, seguimiento y valoración de las iniciativas laborales dirigidas a los jóvenes (MDG Achievement Fund, 2010).

Entre las principales medidas que fueron identificadas, se pueden mencionar el fortalecimiento de alianzas con los grupos de interés, el aumento de la dedicación de la entidad y la implementación de estructuras integrales para la seguridad laboral. En las compañías, entidades públicas y organizaciones no gubernamentales, los elementos motivadores buscan establecer alianzas estratégicas que fomenten programas de capacitación y difusión de acciones de responsabilidad social, con el objetivo de potenciar la administración coordinada. Estos métodos facilitaron avances importantes hacia el crecimiento económico sostenible y la equidad social. Las condiciones incluyen la confianza, el tamaño de la red, el acuerdo en los objetivos y la naturaleza de la tarea. La relación entre estos factores contingentes y la eficacia de las redes estaría mediada por la gestión de estas (Fernández, 2018). Dichos enfoques permitieron avances significativos hacia el crecimiento económico sostenible y la justicia social, reafirmando la relevancia de la GC en el ámbito público.

Si bien se han aplicado otro tipo de políticas públicas, en esta investigación solo se quiso referenciar algunas de ellas, dejando abierta la posibilidad de realizar investigaciones futuras que ahonden en el tema y muestren cuáles han sido dichas políticas y los efectos que han generado en las últimas décadas, pues el objetivo de esta investigación son las estrategias de gestión del conocimiento, no las políticas públicas.

La gestión del conocimiento y el trabajo decente en el marco de las políticas públicas vinculadas al ods 8 y El Pacto para el Futuro: brechas de conocimiento y oportunidades de mejora

Este apartado final tiene como objetivo determinar los vacíos de conocimiento y las oportunidades de mejora en la literatura sobre estrategias de GC y su relación con el trabajo decente en el contexto de las políticas públicas vinculadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y a El Pacto para el Futuro. Los resultados permitieron

identificar brechas fundamentales y oportunidades clave en la interacción entre la GC y el trabajo decente que se describen a continuación:

a. Se identificó que existía una limitada comprensión sobre la conexión entre la GC y el desarrollo profesional. Al respecto, Voronchuk y Starineca (2014) hablan de una ligera transición hacia una economía fundamentada en el saber, en la que más empleadores necesitan trabajadores altamente formados, y mayor cantidad de individuos adquieren la educación universitaria para ser competitivos en el ámbito laboral. Así, los directores de conocimiento de la organización deben determinar la importancia del conocimiento preciso y programar el crecimiento profesional de los trabajadores, considerando el método de aprendizaje individual y la experiencia de los empleados, además de las metas y los requerimientos de la entidad.

Lo anterior debe empezarse a trabajar especialmente desde el contexto del desempleo juvenil y las desalineaciones de habilidades en economías basadas en el conocimiento (Pee y Kankanhalli, 2016; Viterouli et al., 2023). Hoy en día, para establecer y desarrollar programas nacionales de empleo dirigidos a los jóvenes, es crucial formular e implementar iniciativas de empleo que se basen en un plan para la administración del saber. En este contexto, se activan programas en áreas temáticas mediante la creación y el intercambio de conocimientos a través de una comunidad de práctica.

Los propósitos del plan para la administración del saber antes mencionado incluyen la recolección y difusión de información, datos y herramientas producidos por los programas colaborativos; llevar a cabo investigaciones y análisis sobre asuntos de interés mutuo; y coordinar seminarios temáticos y globales para intercambiar vivencias, enseñanzas adquiridas y buenas prácticas entre las entidades de las Naciones Unidas involucradas y los aliados nacionales. No obstante, más allá del ámbito de los programas del F-ODM, el plan de administración del conocimiento también ha contribuido con las experiencias del Fondo a un conjunto de saberes más extensos sobre la planificación del desarrollo y las discusiones globales sobre la juventud y el trabajo (MDG Achievement Fund, 2010).

La gestión del talento humano y su efecto en el trabajo decente en las naciones en desarrollo ha sido poco investigada, lo que ha complicado la detección de métodos que propicien el bienestar en el contexto nacional (Anlesinya et al., 2020). Asimismo, se ha indagado de manera insuficiente la implementación de la

GC en el sector gubernamental en estos países, especialmente en lo que respecta a su impacto en la dedicación organizacional y el rendimiento de los empleados del conocimiento (Van Lohuizen, 1986).

b. Se determinó que la incorporación de estrategias de GC en las políticas públicas podría haber mejorado la capacidad de reacción ante desafíos complejos (ILO, 2023). El establecimiento de unidades especializadas en GC en el sector público ofreció una oportunidad valiosa para optimizar el rendimiento organizacional y promover la sostenibilidad (Bamel et al., 2021; Leyva y Olaya, 2022). Asimismo, las instituciones de educación superior desempeñaron un papel relevante al preparar profesionales adaptados a las demandas del mercado laboral del futuro, empleando modelos innovadores como el propuesto por Argôlo et al. (2022).

Lo anterior se expresa en la Tabla 6:

Tabla 6

Brechas y oportunidades en la gestión del conocimiento y el trabajo decente

Área de análisis	Brechas identificadas	Oportunidades propuestas
Gestión del conocimiento y desarrollo profesional	Conexión limitada con el desarrollo profesional y las desalineaciones de habilidades (Pee y Kankanhalli, 2016; Viterouli et al., 2023).	Diseñar estrategias de GC alineadas con programas de capacitación y formación continua.
Gestión del talento a nivel macro	Escasez de investigaciones sobre el impacto de la gestión del talento en el trabajo decente en países en desarrollo (Anlesinya et al., 2020).	Incorporar gestión del talento en políticas públicas para mejorar el bienestar social y económico.
Aplicación de gc en el sector público	Influencia insuficientemente explorada en el compromiso organizacional y el desempeño (Van Lohuizen, 1986).	Crear unidades especializadas en GC en el sector público y alinear las estrategias con objetivos organizacionales (Bamel et al., 2021).

Table 6. Gaps and opportunities in knowledge management and decent work

Fuente: elaboración propia.

La literatura sugiere que la GC contribuyó a mejorar la toma de decisiones, fortalecer el capital intelectual y promover la equidad social mediante enfoques que integraron aprendizaje colectivo y teorías de aprendizaje para adultos (Viterouli et al., 2023; Walsh y Lannon, 2020). El apoyo de la alta dirección, el capital social y las estructuras organizacionales fueron determinantes en la capacidad de las organizaciones para capturar, compartir y aplicar conocimientos de manera efectiva (Newell, 2015; Pee y Kankanhalli, 2016).

Las brechas de conocimiento identificados resaltaron la necesidad de enfoques multidisciplinarios y colaborativos para integrar la GC con iniciativas orientadas al desarrollo profesional y al trabajo decente; sin embargo, la investigación de Yan et al. (2023) reveló casos en los que los trabajadores continúan dispuestos a laborar horas extra, debido a que la experiencia que les inspira su compromiso genera valor para ellos mismos mediante la generación de conocimiento, además de tener un impacto positivo en sus profesiones. No obstante, los trabajadores excesivamente ocupados causan un daño a las organizaciones por el bajo rendimiento laboral que puede derivar en el agotamiento físico y mental, lo que a su vez incrementa la rotación laboral. De esta manera, existe el peligro de perder el conocimiento organizacional, disminuyendo su habilidad para generar una ventaja competitiva.

De esta forma, para asegurar una correcta administración del conocimiento, es esencial implementar mecanismos y herramientas de comunicación entre las partes implicadas, la coordinación de diversos actores académicos, empresariales y estatales, que posibiliten innovar con modelos de negocios de gestión solidaria; así, los activos intangibles del capital intelectual se vuelven protagonistas para proporcionar respuestas apropiadas a las demandas de las comunidades sin comprometer la estabilidad financiera de la entidad (Marulanda-Grisales et al., 2024). Las oportunidades de mejora en el ámbito laboral abarcaron el refuerzo de las habilidades institucionales y la implementación de enfoques sostenibles en las políticas estatales, lo que fue fundamental para lograr las metas del ODS 8 y de El Pacto para el Futuro. Este análisis proporcionó información para crear intervenciones más eficaces en la facilitación del trabajo decente.

5. DISCUSIÓN

El análisis de las estrategias de gobernanza corporativa vinculadas al trabajo decente dentro del marco del ODS 8 y el Pacto por el Futuro proporciona una evaluación crítica sobre su capacidad para influir en la creación de políticas públicas que sean inclusivas y sostenibles. Los hallazgos subrayan cómo la combinación de recursos de conocimiento con las prioridades de las organizaciones permite una mayor adaptabilidad en contextos cambiantes, en consonancia con los modelos que favorecen los procesos de aprendizaje entre diferentes sectores y redes de cooperación. Sin embargo, la literatura señala una falta de implementación efectiva de estas estrategias en los sectores públicos de economías emergentes, donde las capacidades institucionales son inadecuadas para incorporar la gobernanza corporativa en las políticas de empleo. Esta carencia pone de manifiesto la urgencia de desarrollar marcos teóricos que consideren la complejidad y las particularidades locales de dichos contextos (Farooq, 2019).

El fortalecimiento entre el sector público y privado es fundamental para superar las barreras culturales y tecnológicas que impiden implementar estrategias efectivas de gestión del conocimiento. La información indica que estas asociaciones, apoyadas por estructuras organizativas sólidas, pueden promover la inclusión digital y el bienestar social, al tiempo que desarrollan capacidades tanto individuales como colectivas (Laihonen y Kokko, 2020; Riege y Lindsay, 2006). No obstante, estas iniciativas demandan un enfoque continuo que asegure su viabilidad, subrayando la relevancia de contar con unidades especializadas en gestión del conocimiento en el sector público; dichas unidades podrían servir como impulsores en la formulación de marcos normativos enfocados en la justicia social y la equidad en el ámbito laboral (ILO, 2023; Chen y Fong, 2015).

La evaluación crítica también revela que las estrategias de gestión del conocimiento fomentan el intercambio de conocimientos, facilitan la creación de ambientes laborales inclusivos y refuerzan el aprendizaje dentro de las organizaciones. No obstante, continúan existiendo vacíos sobre cómo la gestión del conocimiento se relaciona con las desalineaciones de habilidades en el mercado de trabajo. La falta de investigaciones que conecten estas áreas restringe la formulación de políticas adaptativas y enfocadas en el bienestar de los empleados, especialmente en entornos con elevada informalidad laboral y desigualdad de género (Ifeoma Chigbu y Nekhwevha, 2023; Rai et al., 2019).

La validez de los hallazgos se basa en la estricta metodología de la revisión sistemática, respaldada por rigurosos criterios de inclusión y exclusión que aseguran la representatividad de los resultados (Siddaway et al., 2019). Igualmente, el análisis de los resultados en comparación con estudios realizados en diferentes contextos refuerza la capacidad de generalización de las conclusiones y subraya la universalidad de los principios relacionados con la GC como un medio para el desarrollo sostenible (Al Yami y Ajmal, 2019; Wiig, 2002).

Desde una perspectiva pragmática, esta investigación enfatiza en la importancia de desarrollar enfoques de gestión del cambio que utilicen las nuevas tecnologías para mejorar la efectividad y asegurar la equidad en las actividades laborales. Esto conlleva la creación de entornos digitales accesibles que no solo incentiven la implicación de la comunidad, sino que también estimulen el crecimiento de competencias personales en áreas clave, favoreciendo condiciones más justas y sostenibles. Además, se resalta la relevancia de crear marcos regulatorios que unan las estrategias de GC con los principios esenciales del trabajo decente, garantizando así su coherencia con los objetivos del ODS 8. Estas iniciativas necesitan una colaboración dinámica entre los ámbitos público y privado para desarrollar políticas que conecten el saber organizacional con los retos laborales actuales. Desde la perspectiva de El Pacto para el Futuro, estas iniciativas

pueden resultar en avances tangibles para los sistemas laborales, disminuyendo las desigualdades estructurales y promoviendo la equidad social (Costa et al., 2023; Schulte et al., 2022).

El desarrollo de capacidades institucionales y la creación de alianzas estratégicas son esenciales para mejorar la efectividad en la gestión de la gobernanza en la elaboración de políticas públicas. Este enfoque, alineado con los objetivos del ODS 8 y las directrices de El Pacto para el Futuro, no solo ayuda a superar obstáculos estructurales, sino que además abre una vía hacia un progreso justo y sostenible, basado en la equidad social como núcleo del trabajo decente. Esta revisión sistemática de la literatura proporciona una contribución única al mostrar de qué manera la GC puede funcionar como un factor crucial para disminuir las desigualdades y fomentar condiciones laborales equitativas, brindando instrumentos teóricos y prácticos útiles para quienes desarrollan políticas y para los investigadores. Además, enfatiza en la necesidad de progresar en las propuestas que transformen estas estrategias en iniciativas viables y sostenibles (Bowen et al., 2017; MacNaughton y Frey, 2016).

6. CONCLUSIONES

La revisión sistemática de literatura analiza de qué manera las estrategias de gestión del conocimiento respaldan el trabajo decente, los objetivos del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) y el Compromiso para el Futuro, subrayando su función en la formulación de políticas públicas eficaces. Estas estrategias, fundamentadas en teorías como la transformación del conocimiento y un enfoque basado en saberes, han fomentado condiciones laborales más colaborativas y sostenibles a través del intercambio de saberes, la mejora de habilidades y la integración de tecnologías digitales. No obstante, en países en desarrollo las deficiencias institucionales restringen su aplicación de manera sistemática.

El estudio facilitó la comprensión de la interconexión entre las estrategias de GC y los objetivos del trabajo decente, demostrando que estas estrategias perfeccionan la toma de decisiones, mejoran los procesos en la organización y promueven la equidad social al enfrentarse a temas como la informalidad en el empleo, las desigualdades de género y las disparidades en habilidades. El trabajo decente, tal como se define en el ODS 8, está condicionado por una gestión del conocimiento que posibilite la adecuación de las políticas laborales a las exigencias de un mercado que evoluciona continuamente, incorporando la sostenibilidad y la justicia social en cada fase del proceso.

Los resultados de la investigación tienen repercusiones significativas en el campo, dado su vínculo directo con la creación y ejecución de políticas públicas. La gestión del conocimiento se establece como un elemento clave para coordinar las iniciativas de los

sectores público y privado en función de metas compartidas, tales como el fomento de condiciones laborales justas y sostenibles. Desde un enfoque teórico, la investigación apoya el fortalecimiento de un marco conceptual que une la gestión del conocimiento con la agenda del desarrollo sostenible, subrayando la relevancia de enfoques que integren diversos sectores y que tomen en cuenta las particularidades locales y globales.

Se destaca la importancia de incluir en las organizaciones públicas lo aprendido, las comunidades de práctica, evaluaciones del conocimiento y recursos como bases de datos, repositorios de documentos y plataformas sociales, así como las mejores prácticas analizadas en estudios anteriores, con el propósito de mejorar sus métodos y sistemas para administrar el conocimiento, ajustarse a la transformación y fomentar una cultura de colaboración. Estas acciones pueden generar un efecto beneficioso, al posibilitar que los individuos utilicen al máximo el saber interno acumulado y prevenir la pérdida de información relevante debido a la dependencia exclusiva de las personas.

Especialmente, se recomienda abordar este asunto desde una edad temprana a través de diversas iniciativas o programas estatales, dado que los jóvenes son quienes más se ven afectados al iniciar la búsqueda de su primer empleo en un entorno que está continuamente cambiando y evolucionando. Este escenario exige que las personas se adapten a las variaciones del mercado laboral actual, que requiere un mayor número de habilidades, conocimientos y competencias. Estas características adquiridas son las que transforman a un individuo en el candidato ideal para el desarrollo de la organización y, como resultado, para elevar la competitividad de las mismas, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

Sin embargo, a pesar de los avances realizados, la investigación identifica varias limitaciones. Es posible que la selección de literatura haya dejado de lado puntos de vista importantes de zonas con representación limitada en bases de datos académicas, lo que resalta la necesidad de ampliar los análisis futuros para obtener una perspectiva más amplia y diversa. Asimismo, los prejuicios en la selección de fuentes podrían haber restringido la profundidad en aspectos como la relación entre la gestión del conocimiento y los desajustes de habilidades en mercados laborales en crecimiento.

Como respuesta a estas limitaciones, se sugieren orientaciones concretas para investigaciones futuras. Es fundamental investigar más a fondo los modelos de gestión del conocimiento que se han utilizado para atender las necesidades de sectores marginados, tales como los trabajadores del sector informal y las mujeres, considerando las particularidades estructurales de los países en vías de desarrollo. Asimismo, es relevante examinar el impacto de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, para fortalecer la cooperación y la innovación en las políticas laborales. Por otro lado, es

esencial progresar en la inclusión de la GC dentro de los marcos normativos que no solo fomenten el trabajo decente, sino que también permitan la adaptación a entornos económicos, sociales y tecnológicos en constante cambio.

Las estrategias de GC se perfilan como una respuesta novedosa y transformadora para enfrentar los retos vinculados al trabajo digno y alcanzar las metas del ODS 8. Esta investigación subraya que, al integrar la GC en las políticas públicas, se puede establecer sistemas laborales más justos, equitativos y sostenibles. El Pacto para el Futuro proporciona un marco estratégico que orienta estas acciones, resaltando la importancia de las colaboraciones entre sectores público y privado, así como la innovación conjunta. El avance inclusivo y sostenible dependerá de la habilidad de los gobiernos e instituciones para aplicar enfoques holísticos que aseguren condiciones laborales adecuadas y promuevan el desarrollo social y económico de manera equitativa.

Finalmente, la RSLrsl evidencia que la incorporación de la gestión del conocimiento en las políticas públicas es fundamental para fomentar el trabajo decente y alcanzar los ODS. La implementación de modelos estratégicos de gestión del conocimiento en *startups* y pequeñas y medianas empresas puede aumentar la eficacia organizativa y promover la sostenibilidad (Centobelli et al., 2017). Además, se subraya la importancia de contar con liderazgos fuertes que fomenten la generación, difusión y utilización del saber en las organizaciones, elementos cruciales para la innovación y la adopción de prácticas sostenibles, particularmente en sectores emergentes (Martins et al., 2019).

Para abordar las brechas señaladas, se sugiere una agenda de investigación enfocada en métodos sociotécnicos que optimicen el intercambio de conocimiento y el aprendizaje en las organizaciones en entornos como ciudades inteligentes y pequeñas y medianas empresas (Martins et al., 2019). Además, se plantea la necesidad de crear estudios de investigación-acción y análisis cuantitativos para elaborar modelos y herramientas de GC que sean pertinentes a la sostenibilidad, especialmente en *startups* y pymes (Centobelli et al., 2017). Este enfoque facilitará el progreso en la comprensión y utilización de la gestión del conocimiento como un elemento clave para promover el empleo sostenible y alcanzar las metas establecidas en el ODS 8.

Agradecimientos

Los autores quieren manifestar su gratitud a las organizaciones que han apoyado este proyecto. Especialmente, la Universidad Tecnológica de Escuinapa, en México, y la Red REOALCEI, también en México. Además, se agradece a las instituciones asociadas, que incluyen a la firma YZM Profesionales S. A. S., la Universidad de Cartagena y la Universidad de Córdoba.

REFERENCIAS

- Abiola, O. (2023). Exploring Effective Knowledge Management Strategies for Achieving Organizational Success. *Journal of Management and Administration Provision*, 3(1), 1-6 <https://doi.org/10.55885/jmap.v3i1.227>
- Abou-Zeid, E. S. (2002). A knowledge management reference model. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 486-499. <https://doi.org/10.1108/13673270210450432>
- Aisenson, G., y Alonso, D. E. (2019). Trabajo decente: representaciones de trabajo y anticipaciones de futuro en jóvenes en situación de vulnerabilidad social. *Anuario de Investigaciones*, 26, 73-80. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369163433006/html/>
- Al Yami, M., y Ajmal, M. M. (2019). Pursuing sustainable development with knowledge management in public sector. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(4), 568-593. <https://doi.org/10.1108/vjikms-05-2019-0068>
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., Adom, P. K., Obeng Damoah, O. B., y Dartey-Baah, K. (2020). The macro talent management, decent work and national well-being nexus: a cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower*, 42(5), 777-793. <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2020-0106>
- Antony, J., Palsuk, P., Gupta, S., Mishra, D., y Barach, P. (2018). Six Sigma in healthcare: a systematic review of the literature. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(5), 1075-1092. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-02-2017-0027>
- Argôlo, M., Miranda, M., Pagliusi, R., De Lima, Y. O., Dos Santos, H., Barbosa, C. E., Lyra, A., y De Souza, J. (2022). Managing Knowledge About Future of Work: A Model for Higher Education Institutions. *European Conference on Knowledge Management*, 23(1). <https://doi.org/10.34190/eckm.23.1.319>
- Baskerville, R., y Dulipovici, A. (2006). The theoretical foundations of knowledge management. *Knowledge Management Research &*

Practice, 4(2), 83-105. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500090>

- Bamel, N., Pereira, V., Bamel, U., y Cappelio, G. (2021). Knowledge management within a strategic alliances context: past, present and future. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1782-1810. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0443>
- Barreto Ghione, H. (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Gaceta Laboral*, 7(2), 181-199. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607202.pdf>
- Basso, L. M., Freitas, W. R. S., Teixeira, A. A., y Oliveira, J. H. C. (2020). Knowledge management in the public sector: synthesis and research agenda. *Revista Conhecimento em Ação*, 5(2), 50-75 <https://doi.org/10.47681/rca.v5i2.34056>
- Bowen, K. J., Cradock-Henry, N. A., Koch, F., Patterson, J., Häyhä, T., Vogt, J., y Barbi, F. (2017). Implementing the “Sustainable Development Goals”: Towards addressing three key governance challenges—collective action, trade-offs, and accountability. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 26-27, 90-96. <https://doi.org/10.1016/J.COSUST.2017.05.002>
- Barrentes Briceño, C. E., y Almada Santos, F. C. (2019). Knowledge management, the missing piece in the 2030 agenda and SDGs puzzle. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(5), 901-916. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-01-2019-0019>
- Centobelli, P., Cerchione, R., y Esposito, E. (2017). Knowledge Management in Startups: Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Sustainability*, 9(3), 361. <https://doi.org/10.3390/SU9030361>
- Chen, L., y Fong, P. S. W. (2015). Evaluation of knowledge management performance: An organic approach. *Information & Management*, 52(4), 431-453. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.01.005>
- Cora Ragadu, S., y Rothmann, S. (2023). Decent work, capabilities and flourishing at work. *Mental Health and Social Inclusion*, 27(4), 317-339. <https://doi.org/10.1108/MHSI-05-2023-0054>
- Cordeiro, E. R., Lermen, F. H., Mello, C. M., Ferraris, A., y Valaskova, K. (2023). Knowledge management in small and medium enterprises: a systematic literature review, bibliometric analysis, and research agenda. *Journal of Knowledge Management*, 28(2), 590-612. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2022-0800>
- Costa, D., Pais, L., y Ramos, P. N. (2023). The Contributions of Knowledge Management to the Sustainable Development Goals. *European*

- Journal of Applied Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.58869/ejabm004>
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice* (1a. ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080547367>
- Downing, J. (2016). The health effects of the foreclosure crisis and unaffordable housing: a systematic review and explanation of evidence. *Social Science & Medicine*, 162, 88-96. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.014>
- Earl, M. (2001). Knowledge Management Strategies: Toward a Taxonomy. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 215-233. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045670>
- Echeverri, A., Lozada, N., y Arias, J. E. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100071>
- Edgar, W. B., Albright, K. S., y Krymskaya, A. (2022). Knowledge as a theoretical object: Implications for knowledge management. *Journal of Information Science*, 50(4), 961-976. <https://doi.org/10.1177/01655515221116555>
- Esthi, R. B., Setiawan, I., y Irawan, N. C. (2023). Knowledge Sharing-Based HR Capability Development to Achieve Sustainable Development Goals. *DEAL: International Journal of Economics and Business*, 10(1), 16-23. <https://doi.org/10.37366/deal.v1i01.2682>
- Farooq, R. (2019). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139-160. <https://doi.org/10.1108/IJIS-07-2018-0068>
- Fernández, J. R. (2018). Redes y vinculaciones organizacionales con los grupos de interés para el desarrollo del comportamiento empresarial socialmente responsable. *Compendium*, 21(40), 1-7. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88055200018>
- Fernández Martínez, S. (2021). El ODS 8 y el ODS 3: Implicaciones en la docencia, la investigación y la gestión universitaria. *Noticias CIELO*, (7), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083324>
- Flores González, M. E., Hernández Morales, E. R., Piñero, M. L., y Ramírez Rodríguez, R. (2021). Gestión del conocimiento en una experiencia curricular de la carrera de administración. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 361-375. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.22>
- Frey, D. F. (2017). Economic growth, full employment and decent work: The means and ends in SDG 8. *The International Journal of Human Rights*, 21(8), 1164-1184. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1348709>

- Frey, D. F., y MacNaughton, G. (2016). A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda. *Sage Open*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/2158244016649580>
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., y Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003
- Galvis Bernal, L. M. (2019). Diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento para el área de formación en Antioquía. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 43(1), eC1/1-eC1/12. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v43n1eC1>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gorina, I., y Fomenko, N. (2023). Concerning the Issue of Knowledge Management: Theory, Models, Methods. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, (6), 174-182. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2023-6-174-182>
- Gramatikov, M. (2004). *Knowledge Management Strategies in the Context of Public-Private Partnerships* [paper].
- Hazlett, S. A., McAdam, R., y Gallagher, S. (2005). Theory Building in Knowledge Management: In Search of Paradigms. *Journal of Management Inquiry*, 14(1), 31-42. <https://doi.org/10.1177/1056492604273730>
- Heaton, L., y Taylor, J. R. (2002). Knowledge Management and Professional Work. *Management Communication Quarterly*, 16(2), 210-236. <https://doi.org/10.1177/089331802237235>
- Henz, J. L., y Oliveira, M. (2024). Knowledge management implementation: A systematic literature review. *Knowledge and Process Management*, 31(4), 284-294. <https://doi.org/10.1002/kpm.1780>
- Hiddinga-Schipper, A. (2024). Promoting SDG 8: Decent work and the 5th fundamental right – A safe workplace. *Annals of Work Exposures and Health*, 60(1). <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae035.037>
- Ifeoma Chigbu, B., y Nekhwevha, F. (2023). Exploring the concepts of decent work through the lens of SDG 8: addressing challenges and inadequacies. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1266141>
- International Labour Organization. (2023). *Policy Brief: Sustainable Development, Decent Work and Social Justice*. ILO. <https://>

www.ilo.org/publications/policy-brief-sustainable-development-decent-work-and-social-justice

- Israilidis, J., Odusanya, K., y Mazhar, M. U. (2021). Exploring knowledge management perspectives in smart city research: A review and future research agenda. *International Journal of Information Management*, 56, 101989. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.07.015>
- Kreinin, H., y Aigner, E. (2021). From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: A new framework for SDG 8. *Empirica*, 49, 281-311. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- Kurnia, H., y Purba, H. H. (2021). A Systematic Literature Review of Lean Six Sigma in Various Industries. *Journal of Engineering and Management in Industrial System*, 9(2), 19-30. <https://jemis.ub.ac.id/index.php/jemis/article/view/409>
- Laihonen, H., y Kokko, P. (2020). Knowledge management and hybridity of institutional logics in public sector. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(1), 14-28. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1788429>
- Laihonen, H., Kork, A. A., y Sinervo, L. M. (2024). Advancing public sector knowledge management: towards an understanding of knowledge formation in public administration. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(3), 223-233. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2187719>
- Laihonen, H., y Mäntylä, S. (2018). Strategic knowledge management and evolving local government. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 219-234. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2017-0232>
- Lenzi, O. (2023). Trabajo decente: de la teoría a la práctica de unas condiciones de trabajo mínimas. *Revista Justicia & Trabajo*, 3, 227-246. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N3-DICIEMBRE-2023-ART10>
- Leyva, S., y Olaya, A. (eds.). (2022). *Modelo para el análisis y diseño de políticas públicas (MADPP)*. Editorial EAFIT. <https://doi.org/10.17230/9789587207743lr0>
- MacNaughton, G., y Frey, D. F. (2016). Decent Work, Human Rights and the Sustainable Development Goals. *Georgetown Journal of International Law*, 47. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2613999>
- Malone, D. (2002). Knowledge management: A model for organizational learning. *International Journal of Accounting Information Systems*, 3(2), 111-123. [https://doi.org/10.1016/S1467-0895\(02\)00039-8](https://doi.org/10.1016/S1467-0895(02)00039-8)
- Marulanda-Grisales, N., Herrera-Pulgarín, J. J., y Urrego-Marín, M. L. (2024). Knowledge Management Practices as an Opportunity for the

- Achievement of Sustainable Development in Social Enterprises of Medellín (Colombia). *Sustainability*, 16(3), 1170. <https://doi.org/10.3390/su16031170>
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., y Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 229, 489-500. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.04.354>
- McAdam, R., y McCreedy, S. (1999). A critical review of knowledge management models. *The Learning Organization*, 6(3), 91-101. <https://doi.org/10.1108/09696479910270416>
- MDG Achievement Fund. (2010). *Knowledge Management Strategy on Youth, Employment and Migration*. [mdgfund.org](http://www.mdgfund.org/node/4314). <http://www.mdgfund.org/node/4314>
- Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T., y Albino, V. (2017). Managing knowledge assets for open innovation: A systematic literature review. *Journal of Knowledge Management*, 21, 1362-1383. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2016-0516>
- Newell, S. (2015). Managing Knowledge and Managing Knowledge Work: What We Know and What the Future Holds. *Journal of Information Technology*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.1057/jit.2014.12>
- Ngoc Le, Q., y Tuamsuk, K. (2019). Developing of Conceptual Model of Knowledge Management to Non-profit Sectors. *Proceedings of the 2019 3rd International Conference on E-Education, E-Business and E-Technology*. <https://doi.org/10.1145/3355166.3355178>
- Nyuga, G., y Tanova, C. (2024). Assessing the mediating role of knowledge management in the relationship between technological innovation and sustainable competitive advantage. *Heliyon*, 10(23), e39994. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39994>
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. Oxford University Press.
- Oliinyk, O. (2022). Conceptual framework of implementing knowledge management system in business organizations. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 11(2), 1-10. [https://doi.org/10.21511/slntp.11\(2\).2021.01](https://doi.org/10.21511/slntp.11(2).2021.01)
- Organización de las Naciones Unidas. (2023, 6 de marzo). *La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Proyecto de resolución presentado por la Presidencia de la Asamblea General. El Pacto para el*

Futuro. Naciones Unidas Asamblea General. <https://undocs.org/es/A/79/L.2>

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo 87.ª reunión Ginebra, junio de 1999 Memoria del Director General: Trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declara_justiciasocial.pdf

Orynbekova, A. S., Menlibekova, G. Zh., Amanova, A. K., y Sarmurzin, Y. Zh. (2024). Modern Requirements for the Professional Activity and Competence of a Social Teacher. *International Journal of Educational Reform*. <https://doi.org/10.1177/10567879241238365>

Padilla Piñeiro, A. (2020). *Objetivo de desarrollo sostenible número 8: trabajo decente y crecimiento económico* [trabajo de maestría, Universidade da Coruña]. RUC. <http://hdl.handle.net/2183/27713>

Pawar, M., y Babacan, H. (2025). Full Employment and Decent Work: Policy Gaps and Strategic Pathways. *The International Journal of Community and Social Development*, 7(2), 175-193. <https://doi.org/10.1177/25166026251351371>

Pee, L. G., y Kankanhalli, A. (2016). Interactions among factors influencing knowledge management in public-sector organizations: A resource-based view. *Government Information Quarterly*, 33(1), 188-199. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2015.06.002>

Rai, S. M., Brown, B. D., y Ruwanpura, K. N. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis. *World Development*, 113, 368-380. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2018.09.006>

Raut, S. K., Alon, I., Rana, S., y Kathuria, S. (2024). Knowledge management and career readiness: a review and synthesis. *Journal of Knowledge Management*, 28(7), 1821-1866. <https://doi.org/10.1108/jkm-02-2023-0140>

Riege, A., y Lindsay, N. (2006). Knowledge management in the public sector: stakeholder partnerships in the public policy development. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 24-39. <https://doi.org/10.1108/13673270610670830>

Sánchez Ferrer, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28), 65-81. <https://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf>

- Simón-Díaz, B. F., Garay-Robles, G., y Calsina-Ponce, W. C. (2020). Modelo de gestión del conocimiento para el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma. *Investigación Valdizana*, 14(1), 15-21. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.501>
- Schulte, P., Iavicoli, I., Fontana, L., Leka, S., Dollar, M. F., Salmen-Navarro, A., Salles, F. J., Olympio, K. P. K., Luchinni, R., Fingerhut, M., y Fischer, F. M. (2022). Occupational safety and health staging framework for decent work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10842. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710842>
- Senivongse, C., Bennet, A., y Mariano, S. (2017). Utilizing a systematic literature review to develop an integrated framework for information and knowledge management systems. *Vine*, 47(2), 250-264. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-03-2017-0011>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., y Appolloni, A. (2021). Does the interaction between the knowledge management process and sustainable development practices boost corporate green innovation? *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4206-4222. <https://doi.org/10.1002/bse.2865>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., y Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24, 2079-2106. <https://doi.org/10.1108/jkm-11-2019-0624>
- Shin, M., Holden, T., y Schmidt, R. A. (2001). From knowledge theory to management practice: Towards an integrated approach. *Information Processing & Management*, 37(3), 335-355. [https://doi.org/10.1016/S0306-4573\(00\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S0306-4573(00)00031-5)
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., y Hedges, L. V. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses, and Meta-Syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70, 747-770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Torraco, R. J. (2000). A Theory of Knowledge Management. *Advances in Developing Human Resources*, 2(1), 38-62. <https://doi.org/10.1177/152342230000200105>
- Tranfield, D., Denyer, D., y Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

- Tzortzaki, A. M., y Mihiotis, A. (2014). A Review of Knowledge Management Theory and Future Directions. *Knowledge and Process Management*, 21(1), 29-41. <https://doi.org/10.1002/KPM.1429>
- Upadhyay, A., y Patel, R. (2023). Knowledge Management and Sustainable Development Goals (SDGs): A study on the role of Knowledge Management in achieving the SDGs. *Review Index Journal of Multidisciplinary*, 3(2), 11-20. <https://doi.org/10.31305/rrijm2023.v03.n02.002>
- Van Lohuizen, C. W. W. (1986). Knowledge Management and Policymaking. *Science Communication*, 8(1), 12-38. <https://doi.org/10.1177/107554708600800102>
- Vandy, J. F. (2023). The nexus between knowledge and talent management for future workplace: A critical examination. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(1), 147-151. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i1b.142>
- Viterouli, M., Belias, D., Koustelios, A., y Tsigilis, N. (2023). Linking adult learning to knowledge management in a multigenerational workforce. *European Conference on Knowledge Management*, 24(2). <https://doi.org/10.34190/eckm.24.2.1311>
- Voronchuk, I., y Starineca, O. (2014). knowledge management and possibilities of professional development in public sector. *European Integration Studies*, (8), 168-179. <https://doi.org/10.5755/j01.eis.0.8.6844>
- Walsh, J. N., y Lannon, J. (2020). Dynamic knowledge management strategy development in international non-governmental organisations. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(2), 229-240. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1785348>
- Wiig, K. M. (2002). Knowledge management in public administration. *Journal of Knowledge Management*, 6(3), 224-239. <https://doi.org/10.1108/13673270210434331>
- Williams Jr., R. I., Clark, L. A., Clark, W. R., y Raffo, D. M. (2020). Re-examining systematic literature review in management research: Additional benefits and execution protocols. *European Management Journal*, 39(4), 521-533. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2020.09.007>
- Yan, Y., Geng, Y., y Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7), e17945. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>
- Yang, B., Zheng, W., y Viere, C. (2009). Holistic Views of Knowledge Management Models. *Advances in Developing Human Resources*, 11(3), 273-289. <https://doi.org/10.1177/1523422309338584>

Anexo 1

Anexo 1

Artículos seleccionados en base a los criterios de inclusión establecidos por los investigadores

1.	Autores/Año	Objetivo de la investigación	Variables relacionadas con el estudio
1	Newell (2015)	Analizar la gestión del conocimiento y gestión del trabajo del conocimiento: lo que sabemos y lo que nos depara el futuro.	Gestión del conocimiento
2	Raut et al. (2024)	Analizar la gestión del conocimiento y preparación profesional: una revisión y síntesis.	Gestión del conocimiento y trabajo decente
3	Barrentes Briceno y Almada Santos (2019)	Analizar la gestión del conocimiento en la agenda 2030 y los ods.	Gestión del conocimiento y trabajo decente
4	Chen y Fong (2015)	Evaluar el desempeño de la gestión del conocimiento bajo un enfoque orgánico.	Gestión del conocimiento
5	Costa et al. (2023)	Analizar las contribuciones de la gestión del conocimiento a los ods.	Gestión del conocimiento y trabajo decente
6	Abiola (2023)	Explorar estrategias efectivas de gestión del conocimiento para lograr el éxito organizacional.	Gestión del conocimiento y Trabajo decente
7	Ifeoma Chigbu y Nekhwevha (2023)	Explorar los conceptos de trabajo decente desde la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible	Trabajo decente
8	Earl (2001)	Identificar las estrategias de gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento

9	Israilidis et al. (2021)	Explorando las perspectivas de la gestión del conocimiento en la investigación de ciudades inteligentes	Trabajo decente
10	International Labour Organization (ilo, 2023)	Analizar el desarrollo sostenible, trabajo decente y justicia social, basado en el progreso hacia los ods	Trabajo decente
11	Schulte et al. (2022)	Marco de etapas de seguridad y salud en el trabajo para un trabajo decente	Trabajo decente
12	Laihonen y Kokko (2020)	Analizar la gestión del conocimiento e hibridez de lógicas institucionales en el sector público.	Trabajo decente y gestión del conocimiento
13	Basso et al (2020)	Analizar la gestión del conocimiento en el sector público	Gestión del conocimiento y Trabajo decente
14	Viterouli et al. (2023)	Vincular el aprendizaje de adultos con la gestión del conocimiento en una fuerza laboral multigeneracional	Gestión del conocimiento y trabajo decente
15	Anlesinya et al. (2020)	Analizar el nexo entre la gestión macro del talento, el trabajo decente y el bienestar nacional	Trabajo decente y políticas públicas
16	Bamel et al. (2021)	Describir la gestión del conocimiento en un contexto de alianzas estratégicas: pasado, presente y futuro	Gestión del conocimiento y políticas públicas
17	Voronchuk y Starineca (2014)	Gestión del conocimiento y posibilidades de desarrollo profesional en el sector público.	Gestión del conocimiento y políticas públicas

18	Vandy (2023)	Examinar el nexo entre el conocimiento y la gestión del talento para el lugar de trabajo del futuro: un análisis crítico	Trabajo decente y Gestión del conocimiento
19	Upadhyay y Patel (2023).	Analizar la gestión del conocimiento y Objetivos de Desarrollo Sostenible	Gestión del conocimiento
20	Shin et al. (2001)	Realizar un análisis interpretativo de cómo pasar de la teoría del conocimiento a la práctica gerencial: hacia un enfoque integrado.	Gestión del conocimiento
21	Shahzad et al. (2020)	Explorando la influencia del proceso de gestión del conocimiento en el desempeño sustentable corporativo a través de la innovación verde	Gestión del conocimiento
22	Argôlo et al. (2022)	Gestión del conocimiento sobre el futuro del trabajo: un modelo para instituciones de educación superior	Gestión del conocimiento
23	Abou-Zeid (2002)	Proponer un modelo de referencia para la gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento
24	Aisenson (2019)	Analizar el trabajo decente en jóvenes en situación de vulnerabilidad	Trabajo decente
25	Antony et al., (2018)	Realizar una revisión sistemática de la literatura sobre Six Sigma en la atención sanitaria	Trabajo decente y políticas publicas
26	Baskerville y Dulipovici (2006).	Conocer los fundamentos teóricos de la gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento

27	Barreto Ghione, H. (2001).	Describir Concepto y dimensiones del trabajo decente:	Trabajo decente
28	Bowen et al. (2017)	Describir la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Trabajo decente
29	Centobelli et al. (2017)	Analizar la gestión del conocimiento en empresas emergentes	Gestión del conocimiento
30	Chen y Fong (2015)	Analizar la evaluación del desempeño de la gestión del conocimiento	Trabajo decente y Gestión del conocimiento
31	Cordeiro et al. (2023)	Analizar la gestión del conocimiento en pequeñas y medianas empresas	Gestión del conocimiento
32	Dalkir (2005)	Analizar la gestión del conocimiento en teoría y práctica	Gestión del conocimiento
33	Echeverri et al. (2018)	Incidencia de las prácticas de gestión del conocimiento sobre la creatividad organizacional.	Trabajo decente y Gestión del conocimiento
34	Edgar et al. (2022)	Analizar el conocimiento como objeto teórico y sus implicaciones para la gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento
35	Esthi, et al. (2023)	Desarrollo de capacidades de rrhh basado en el intercambio de conocimientos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Trabajo decente
36	Farooq (2019)	Desarrollar un marco conceptual de gestión del conocimiento	Trabajo decente

37	Fernández (2018)	Redes y vinculaciones organizacionales con los grupos de interés para el desarrollo del comportamiento empresarial socialmente responsable.	Trabajo decente
38	Fernández Martínez (2021)	El ods 8 y el ods 3: Implicaciones en la docencia, la investigación y la gestión universitaria.	Gestión del conocimiento
39	Flores González et al. (2021)	Gestión del conocimiento en una experiencia curricular de la carrera de administración.	Gestión del conocimiento
40	Frey (2017)	Analizar el crecimiento económico, pleno empleo y trabajo decente, bajo la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible	Trabajo decente
41	Frey et al. (2016)	Analizar desde la perspectiva de derechos humanos, el pleno empleo y el trabajo decente en 2030	Trabajo decente
42	Gálvez Santillán et al. (2011)	Analizar el trabajo decente como un nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales	Trabajo decente
43	Galvis Bernal (2019)	Diseñar un modelo de gestión del conocimiento para el área de formación en Antioquía.	Gestión del conocimiento
44	Ghai (2003)	Conocer los conceptos e indicadores del trabajo decente	Trabajo decente
45	Gorina y Fomenko (2023)	Analizar la gestión del conocimiento, desde sus teorías, modelos y métodos	Gestión del conocimiento

46	Gramatikov (2004)	Estrategias de gestión del conocimiento en el contexto de asociaciones público-privadas	Gestión del conocimiento y políticas públicas
47	Hazlett et al., (2005)	Construir un abordaje teórico basado en la gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento
48	Heaton y Taylor (2002)	Analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo profesional	Gestión del conocimiento y trabajo decente
49	Henz y Oliveira (2024)	Conocer los resultados de la implementación de la gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento
50	Hiddinga-Schipper (2024)	Promover el trabajo decente, fundamentado en los ods y el quinto derecho fundamental: un lugar de trabajo seguro	Trabajo decente
51	Sánchez Ferrer (2014).	Analizar el trabajo decente y desarrollo sostenible	Trabajo decente
52	Kreinin y Aigner (2021)	Analizar el cambio de trabajo decente y crecimiento económico a trabajo sostenible y decrecimiento económico	Trabajo decente
53	Al Yami y Ajmal (2019)	Persiguiendo el desarrollo sostenible con la gestión del conocimiento en el sector público	Gestión del conocimiento y políticas públicas
54	Ngoc Le y Tuamsuk (2019)	Desarrollo de modelo conceptual de gestión del conocimiento para sectores no lucrativos	Gestión del conocimiento

55	Lenzi (2023)	Analizar el trabajo decente, desde la perspectiva de la teoría a la práctica en unas condiciones de trabajo mínimas	Trabajo decente
56	Yan, et al. (2023)	Realizar una medición del trabajo decente de los trabajadores del conocimiento	Trabajo decente
57	Wiig (2002)	Analizar la gestión del conocimiento en la administración pública	Gestión del conocimiento y políticas públicas
58	Tzortzaki y Mihiotis (2014)	Realizar una revisión de la teoría de la gestión del conocimiento y direcciones futuras	Gestión del conocimiento
59	Riege y Lindsay (2006)	Describir la gestión del conocimiento en el sector público y las alianzas entre actores interesados en el desarrollo de políticas públicas	Gestión del conocimiento y políticas públicas
60	Oliinyk (2022)	Desarrollar un marco conceptual de la implementación del sistema de gestión del conocimiento en las organizaciones empresariales	Gestión del conocimiento
61	Martins et al. (2019)	Analizar la gestión del conocimiento en el contexto de la sostenibilidad	Gestión del conocimiento

Appendix 1: Articles selected based on the inclusion criteria established by the researchers

Fuente: elaboración propia.

Notas

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores afirman que no tienen intereses financieros, profesionales ni personales que puedan afectar de manera indebida los resultados o las interpretaciones expuestas en este artículo.

-

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Para el desarrollo de este proyecto todos los autores han realizado una contribución significativa, especificada a continuación:

Lisandro José Alvarado-Peña: definió los aspectos teóricos y metodológicos, ayudando en la creación del contexto teórico y en la evaluación crítica de los hallazgos. Además, colaboró en la revisión final del documento y en la formulación de sugerencias interdisciplinarias, fusionando enfoques de la administración pública.

Rafael Alberto Zúñiga Mercado: aportó en la estructuración del diseño metodológico y en la recopilación, síntesis y análisis de los datos. Encabezó la elaboración del documento, garantizando la exactitud tanto conceptual como técnica en la comprensión de los resultados, y supervisó el enfoque interdisciplinario del proyecto.

Los dos autores contribuyeron significativamente a la elaboración de las conclusiones y a la versión final del artículo, el cual presenta un enfoque integral e interdisciplinario que integra aspectos de ciencias sociales, derecho, administración pública y gestión del conocimiento. Ambos satisfacen los requisitos de autoría establecidos y aseguran la veracidad de las afirmaciones sobre su contribución.

-

DECLARACIÓN USO HERRAMIENTAS IA

Durante la realización de esta investigación, los autores utilizaron ChatGPT (desarrollado por OpenAI) para la verificación de traducción y corrección de estilo y sintaxis en inglés del Abstract y de las palabras clave. Luego de emplear esta herramienta, los autores revisaron y editaron cuidadosamente el contenido según fue necesario y asumen total responsabilidad por el contenido de la publicación.

Información adicional

Cómo citar / How to cite: Alvarado-Peña, L. J., y Zúñiga Mercado, R. A. (2025). Gestión del conocimiento para la implementación del empleo decente en políticas públicas de desarrollo sostenible y El Pacto para el Futuro. *Revista CEA*, 11(27), e3358. <https://doi.org/10.22430/24223182.3358>

Información adicional

redalyc-journal-id: 6381



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638182832008>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Lisandro José Alvarado-Peña, Rafael Alberto Zúñiga Mercado
**Gestión del conocimiento para la implementación del
empleo decente en políticas públicas de desarrollo
sostenible y El Pacto para el Futuro**
*Leveraging Knowledge Management to Promote Decent
Work in Public Policies for Sustainable Development and
the Pact for the Future*

Revista CEA
vol. 11, núm. 27, e3358, 2025
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia
revistacea@itm.edu.co

ISSN: 2390-0725
ISSN-E: 2422-3182

DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.3358>



CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-
CompartirIgual 4.0 Internacional.**