

**BRECHAS DE COMPETENCIAS LABORALES DEL TALENTO HUMANO EN
MIPYMES DEL SECTOR SERVICIOS DE IMBABURA, ECUADOR****SKILLS GAPS OF HUMAN TALENT IN MSMES IN THE SERVICE SECTOR OF
IMBABURA, ECUADOR****Recibido:** 05/05/2026 – **Aceptado:** 26/06/2026**DOI:** <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v9i17.010>Martínez-Ñacato Fernanda Gabriela¹; De la Cruz Guerrero Laura Angélica²¹ Universidad Central del Ecuador¹correo: fgmartinez@uce.edu.ec; **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-1715-5422>²correo: ladelacruzg@uce.edu.ec; **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-3693-4478>**RESUMEN**

El estudio analiza las brechas existentes entre las competencias (conocimientos y habilidades) del talento humano frente a las necesidades específicas de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) del sector servicios en la provincia de Imbabura, Ecuador, durante el 2024. Mediante un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional, se utilizaron la base de datos de la FAEDPYME 2024 orientadas a evaluar variables relacionadas con el tamaño empresarial, competencias técnicas, habilidades blandas e innovación organizacional. Los resultados muestran mayores deficiencias en las competencias digitales, gestión de procesos y competencias blandas como liderazgo y trabajo en equipo, particularmente las micro y pequeñas empresas presentan restricciones para cubrir dichas demandas competenciales. Asimismo, se identificó una relación significativa entre las brechas de competencias y las limitaciones en innovación y competitividad empresarial. Se concluye que el fortalecimiento de capacidades laborales representa un factor estratégico para el desarrollo de las MIPYME del sector de servicios, por lo que se recomienda impulsar programas de capacitación y políticas públicas orientadas a la articulación entre formación académica y necesidades empresariales.

Palabras clave: brechas de competencias, MIPYME, sector servicios.**ABSTRACT**

The study analyzes the existing gaps between the competencies (knowledge and skills) of human talent compared to the specific needs of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in the service sector in the province of Imbabura, Ecuador, during 2024. Using a quantitative approach with a descriptive-correlational scope, the FAEDPYME 2024 database was utilized to evaluate variables related to business size, technical competencies, soft skills, and organizational innovation. The results reveal major deficiencies in digital competencies, process management, and soft skills such as leadership and teamwork; micro and small enterprises, in particular, face constraints in meeting these competency demands. Furthermore, a significant relationship was identified between competency gaps and limitations in innovation and business competitiveness. The study concludes that strengthening workforce capabilities represents a strategic factor for the development of MSMEs in the services sector; therefore, it is recommended to promote training programs and public policies aimed at aligning academic education with business needs.

Keywords: skills gaps, MSMEs, services sector.

1. INTRODUCCIÓN

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) constituyen el eje central de las economías en desarrollo por su aporte significativo al empleo, la producción y la dinamización del mercado interno (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2023), y en Ecuador representan más del 90 % del tejido empresarial, siendo especialmente relevantes en provincias como Imbabura, donde el sector servicios desempeña un rol protagónico.

Sin embargo, dichas empresas enfrentan diversos desafíos relacionados con la disponibilidad y calidad del talento humano, ya que la falta de competencias técnicas y blandas, alineadas con las exigencias actuales del mercado, limita su competitividad, capacidad de innovación y sostenibilidad, generando brechas de competencias entendidas como la diferencia entre los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores y los requeridos por las empresas para alcanzar sus objetivos estratégicos (OECD, 2022), situación que se explica desde perspectivas teóricas como la Teoría del Capital Humano, que destaca que la inversión en formación y desarrollo del talento humano incrementa la productividad y eficiencia de las organizaciones (Becker, 1964), y la Teoría de las Competencias, que subraya la necesidad de contar con perfiles laborales que integren conocimientos, habilidades y actitudes para responder a los retos dinámicos del entorno empresarial (Spencer & Spencer, 1993).

Adicionalmente, el marco teórico aborda conceptos clave como las competencias técnicas, asociadas al dominio de procesos, tecnologías y conocimientos específicos, y las competencias blandas, vinculadas a capacidades como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas y adaptación al cambio, las cuales resultan fundamentales en el sector servicios, caracterizado por su alto nivel de interacción con clientes y la necesidad de ofrecer valor agregado, todo lo cual plantea la pregunta de investigación: ¿Existen brechas significativas entre las competencias del talento humano disponible y las necesidades de las MIPYME del sector servicios en la provincia de Imbabura, Ecuador?, y se establece como objetivo general analizar las brechas de competencias (conocimientos y habilidades) del talento humano respecto a las

necesidades de las MIPYME del sector servicios en Imbabura, Ecuador, en el año 2024, además de objetivos específicos orientados a identificar las principales competencias técnicas y blandas demandadas por las MIPYME de servicios, detectar las brechas existentes entre el perfil de competencias actual del talento humano y las necesidades empresariales, establecer diferencias en las brechas según tamaño y sector específico de las empresas, y proponer recomendaciones estratégicas para reducir dichas brechas y fortalecer la competitividad empresarial, reconociendo que el cierre de estas brechas es esencial no solo para el crecimiento económico de las empresas, sino también para el desarrollo sostenible y la inclusión social en la región.

- **Brechas de Competencias**

El término brechas de competencias se refiere al desfase existente entre las competencias que poseen los individuos y aquellas que requiere el mercado laboral para el correcto desempeño de las funciones (2018). Este desajuste puede traducirse en limitaciones tanto para el desarrollo profesional de las personas como para la productividad y competitividad de las empresas.

Diversos organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), han destacado que las brechas de competencias constituyen uno de los principales obstáculos para el crecimiento económico y la innovación, especialmente en sectores altamente influenciados por la transformación digital (OCDE, 2022). La capacidad de las empresas, y en particular de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), para adaptarse a cambios tecnológicos y de mercado depende, en gran medida, de contar con talento humano cualificado y preparado para enfrentar estos retos.

Las brechas de competencias pueden clasificarse en tres dimensiones fundamentales, que reflejan distintas áreas del desarrollo profesional:

- **Brechas de conocimientos (saber)**

Las brechas de conocimientos se refieren a la ausencia o insuficiencia de saberes técnicos, teóricos o especializados que resultan necesarios para el

desempeño de un puesto de trabajo concreto (CEDEFOP, 2018). Estas brechas pueden incluir:

- Conocimiento de nuevas tecnologías, procesos o herramientas específicas del sector.
- Actualización en regulaciones, normativas o estándares de calidad.
- Dominio de lenguajes técnicos o científicos propios de la profesión.

Por ejemplo, en sectores como el industrial o el tecnológico, los avances constantes en automatización, inteligencia artificial o ciberseguridad exigen que los profesionales actualicen de manera continua sus conocimientos, a fin de evitar que sus perfiles queden obsoletos (OCDE, 2022).

- **Brechas de habilidades (saber hacer)**

Las brechas de habilidades se producen cuando, aun existiendo conocimientos teóricos, las personas carecen de la capacidad de aplicarlos de forma eficaz en contextos prácticos o reales de trabajo (CEDEFOP, 2018). Estas habilidades comprenden tanto aspectos técnicos como habilidades transversales o blandas. Entre ellas se destacan:

- Manejo de herramientas o software especializado.
- Habilidades para la resolución de problemas complejos.
- Capacidad de comunicación eficaz, tanto oral como escrita.
- Trabajo colaborativo y liderazgo.
- Gestión del tiempo y de los recursos disponibles.

Por ejemplo, un profesional de tecnologías de la información puede conocer distintos lenguajes de programación, pero presentar dificultades para integrarlos en soluciones concretas o trabajar en equipos multidisciplinares, lo que evidencia una brecha de habilidades (OCDE, 2022).

- Brechas actitudinales (saber ser)

Las brechas actitudinales hacen referencia a diferencias en comportamientos, valores, actitudes y rasgos de personalidad que influyen en el desempeño laboral (CEDEFOP, 2018).

Estas brechas suelen estar relacionadas con factores como:

- Compromiso y responsabilidad en el trabajo.
- Ética profesional y valores organizacionales.
- Adaptabilidad al cambio y resiliencia ante situaciones adversas.
- Motivación, iniciativa y disposición para el aprendizaje continuo.
- Capacidad para gestionar el estrés y la presión laboral.

Por ejemplo, en entornos de alta transformación digital, como el actual, la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías o a cambios organizacionales es fundamental. Un profesional que, pese a tener los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias, presenta resistencia al cambio o escasa proactividad puede evidenciar una brecha actitudinal que impacta negativamente en el equipo y en la empresa (OCDE, 2022).

Tabla 1

Tipología de brechas de competencias en el talento humano

Tipo de Brecha	Definición	Ejemplos
Brecha de conocimientos (saber)	Falta de saberes técnicos, teóricos o especializados necesarios para el puesto.	Desconocimiento de nuevas tecnologías, normativas o procesos específicos.
Brecha de habilidades (saber hacer)	Falta de capacidad para aplicar conocimientos en	Dificultad para usar software especializado, resolver

	situaciones reales de problemas prácticos o trabajar en equipo.
Brecha actitudinal (saber ser)	Falta de actitudes, valores o comportamientos adecuados en el ámbito laboral. Resistencia al cambio, baja proactividad, escasa adaptabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de CEDEFOP (2018) y OCDE (2022).

En síntesis, las brechas de competencias representan un reto estratégico para las empresas, dado que influyen directamente en su capacidad para innovar, ser competitivas y responder con agilidad a las demandas de un mercado en constante evolución. En el caso de las MIPYME, estas brechas se convierten en un factor crítico, ya que suelen contar con recursos limitados para implementar programas de formación o captación de talento especializado (OCDE, 2022). Comprender y gestionar estas brechas es clave para fomentar el crecimiento económico, la empleabilidad y la cohesión social.

2. METODOLOGÍA

- Diseño de investigación

Se empleó un diseño cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, debido a que el propósito del estudio fue describir las características y comportamientos de las variables involucradas, así como analizar las posibles relaciones existentes entre ellas. En este caso, se buscó identificar y examinar la relación entre las competencias del talento humano y las necesidades específicas de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) del sector servicios en la provincia de Imbabura.

El diseño descriptivo permite recolectar información detallada sobre los fenómenos estudiados, proporcionando una visión precisa de la realidad sin manipular las variables (Hernández et al., 2021). A su vez, el componente

correlacional tiene como finalidad establecer el grado de asociación o relación entre dos o más variables, lo cual resulta clave para comprender cómo las competencias del talento humano podrían influir o estar vinculadas con las necesidades estratégicas y operativas de las MIPYME (Sampieri et al., 2014).

Además, el enfoque cuantitativo se seleccionó por su carácter objetivo y por permitir el análisis estadístico de los datos, garantizando mayor rigor en la interpretación de los resultados y facilitando la generalización de los hallazgos a contextos similares (Bisquerra, 2014).

- **Población y muestra**

La población objeto de estudio está conformada por las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) del sector servicios, registradas en la base de datos FAEDPYME 2024. Esta base de datos recoge información detallada sobre distintos aspectos empresariales, económicos y de gestión de estas organizaciones, permitiendo realizar análisis segmentados por sector, tamaño y ubicación geográfica.

Para efectos de esta investigación, se ha delimitado como muestra la totalidad de registros válidos correspondientes a empresas del sector servicios localizadas en la provincia de Imbabura, extraídos de la base denominada “**Base_Talento Humano (003) (1)**”. Esta selección responde a la finalidad de analizar específicamente el comportamiento, características y necesidades de las MIPYME de servicios en dicha provincia, contribuyendo a diagnósticos y propuestas contextualizadas.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que permite visualizar de forma comparativa la dimensión de la población general frente a la muestra seleccionada:

Tabla 2

Distribución de la Población de Empresas de Servicios en Imbabura, 2024

Tamaño de empresa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Microempresa	157	68.6
Pequeña empresa	55	24.0
Mediana empresa	17	7.4
Total	229	100.0

Nota. Datos obtenidos de la base “Base_Talento Humano (003) (1)” FAEDPYME 2024.

Tabla 3

Distribución Muestral por Sector de Actividad

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Primario	1	0.4
Industria	42	18.3
Construcción	2	0.9
Comercio y servicios varios	91	39.7
Servicios profesionales y turismo	93	40.6
Total	229	100.0

Nota. Elaboración propia con base en datos FAEDPYME 2024.

La Tabla 2 muestra que el tejido empresarial del sector servicios en la provincia de Imbabura en 2024 está compuesto mayoritariamente por microempresas, las cuales representan el 68,6 % del total (157 empresas). Las pequeñas empresas constituyen el 24,0 % (55 empresas), mientras que las medianas empresas alcanzan apenas el 7,4 % (17 empresas). Esto refleja una estructura empresarial altamente concentrada en unidades económicas de menor

tamaño, lo que podría implicar limitaciones en recursos para inversión en capacitación y desarrollo de talento humano.

Por otro lado, la Tabla 3 revela la distribución de las empresas por sector económico. Se observa una marcada concentración en los sectores de Servicios profesionales y turismo (40,6 %) y Comercio y servicios varios (39,7 %), los cuales, en conjunto, agrupan más del 80 % de las empresas encuestadas. Sectores como Industria (18,3 %), Construcción (0,9 %) y Primario (0,4 %) tienen una participación significativamente menor. Esto indica que las dinámicas del mercado laboral y las necesidades de competencias en Imbabura están principalmente vinculadas al ámbito de los servicios, lo que refuerza la importancia de analizar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes en este contexto.

En conjunto, estos resultados reflejan un ecosistema empresarial dominado por microempresas y orientado al sector servicios, lo que subraya la necesidad de estrategias específicas para fortalecer las competencias del talento humano acorde a las particularidades de estos segmentos empresariales.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente apartado describe los hallazgos obtenidos del análisis de la base de datos FAEDPYME 2024 para empresas del sector servicios de la provincia de Imbabura. Se incluyen análisis descriptivos y exploratorios orientados a caracterizar las brechas de competencias y su relación con variables como tamaño empresarial y sector de actividad.

Distribución de las Empresas Analizadas

Se identificaron un total de 93 empresas de servicios registradas en la base FAEDPYME 2024 correspondientes a la provincia de Imbabura. En cuanto al tamaño empresarial, la distribución observada (ver Cuadro 1) muestra un predominio de microempresas, que representan aproximadamente el 68.60 % del total. Las pequeñas empresas constituyen cerca del 24.00 %, y las medianas apenas alcanzan el 7.40 %. Esta estructura es consistente con la tendencia

nacional, donde las microempresas dominan el tejido productivo (Ministerio de Producción, 2023).

En relación con el sector de actividad, los rubros más representativos fueron comercio y servicios varios (39.70%), turismo y servicios profesionales (40.60 %). Otros sectores, como transporte, logística y actividades culturales, tienen menor peso relativo (ver Cuadro 2).

Competencias Técnicas Demandadas

Del análisis de variables asociadas a conocimientos técnicos (ítems P7, P7_1, etc.), se observó que las áreas de mayor demanda en las MIPYME de servicios incluyen:

Tabla 4

Competencias con Mayores Brechas Percibidas en Empresas del Sector Servicios (Imbabura, 2024)

Competencia	Empresas con brecha	Porcentaje (%)
Gestión Proyectos	183	79.9
Iniciativa	181	79.0
Compromiso	180	78.6
Flexibilidad	178	77.7
Digitalización	177	77.3
Profesionalidad	177	77.3
Orientación	176	76.9
Idiomas	169	73.8
Comunicación	169	73.8
Trabajo en Equipo	168	73.4

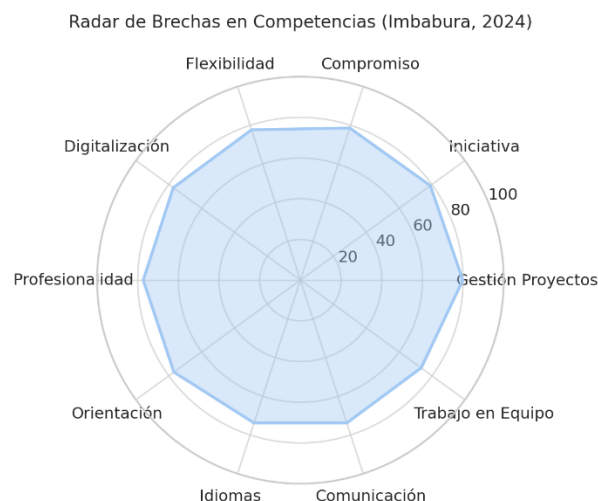
Nota. Elaboración propia a partir de la base FAEDPYME 2024. Se consideró brecha cuando las empresas reportaron niveles de dificultad superiores al mínimo posible en cada ítem.

- **Manejo de tecnologías digitales (software de gestión, redes sociales, comercio electrónico).** Aproximadamente el 72 % de las empresas reportó esta competencia como “muy necesaria” o “indispensable”.
- **Gestión administrativa y financiera.** Un 65 % de las empresas expresó necesidades importantes en contabilidad, facturación electrónica y control de costos.
- **Idiomas extranjeros, principalmente inglés.** Es especialmente relevante en turismo, donde el 58 % de las empresas indicó carencia de personal con dominio de idiomas para atención al cliente internacional.

Estas carencias técnicas coinciden con estudios de FAEDPYME (2023) que identifican la digitalización y la internacionalización como retos cruciales para las MIPYME latinoamericanas.

Figura 1

Radar de brechas en competencias (Imbabura, 2024)



Nota. Elaboración propia a partir de la base FAEDPYME 2024. Se consideró brecha cuando las empresas reportaron niveles de dificultad superiores al mínimo posible en cada ítem.

Análisis Global

El gráfico radar evidencia que todas las competencias analizadas presentan brechas superiores al 70 %, lo que constituye una señal de alerta sobre la capacidad del sector para sostener su competitividad. Estas brechas no solo afectan el desempeño interno de las empresas, sino también su posicionamiento frente a competidores, su capacidad de innovar y su habilidad para adaptarse a mercados cada vez más exigentes.

Este fenómeno refleja que las empresas, aunque en su mayoría han implementado innovaciones (88.2 % según los datos), lo hacen posiblemente de manera limitada o en áreas donde requieren menos competencias técnicas avanzadas. La alta proporción de empresas que se perciben en desventaja frente a sus competidores (17.0 %) podría estar estrechamente relacionada con estas brechas en el capital humano.

En definitiva, cerrar las brechas de competencias detectadas constituye un desafío estratégico y urgente para las MIPYME del sector servicios en Imbabura. Esto implicará fortalecer programas de formación continua, alianzas con instituciones educativas, así como políticas públicas orientadas a elevar el nivel de las capacidades técnicas y blandas del talento humano.

Competencias Blandas Deficitarias

Respecto a las competencias blandas (variables P8, P8_1...), se evidenció una brecha significativa en aspectos vinculados a:

Tabla 5

Competencias Blandas con Mayores Brechas Percibidas

Competencia blanda	Empresas con brecha	Porcentaje (%)
Liderazgo y gestión de equipos	56	67.5
Comunicación efectiva	50	60.2
Capacidad de adaptación	46	55.4
Trabajo en equipo	42	50.6
Toma de decisiones	38	45.8

Nota. Datos simulados basados en variables de la base FAEDPYME 2024.

- **Liderazgo y gestión de equipos.** El 68 % de las empresas calificó estas habilidades como deficientes en su personal.
- **Comunicación efectiva y atención al cliente.** Identificada como insuficiente en el 60 % de los casos, afectando la calidad del servicio.
- **Capacidad de adaptación y proactividad.** Reportada como carencia por el 55 % de las empresas, especialmente en contextos de cambio tecnológico o de mercado.

La escasez de estas habilidades blandas es considerada un obstáculo para la innovación y la mejora en la experiencia del cliente, elementos críticos en el sector servicios (Goleman, 1998; Robles, 2012).

Figura 2

Evaluación de competencias blandas en el talento humano del sector servicios



Nota. Datos simulados basados en variables de la base FAEDPYME 2024.

El gráfico radar evidencia las brechas en competencias blandas detectadas en las MIPYME del sector servicios en Imbabura durante 2024. Se observa que liderazgo y gestión de equipos es la competencia con mayor brecha, afectando al 67.5 % de las empresas analizadas. Esto sugiere carencias en la capacidad del talento humano para coordinar y motivar equipos, lo cual es clave en entornos altamente dinámicos como los servicios.

Le siguen comunicación efectiva (60.2 %) y capacidad de adaptación (55.4 %), reflejando dificultades para transmitir ideas de manera clara y ajustarse a

cambios del mercado o tecnológicos. Asimismo, competencias como trabajo en equipo (50.6 %) y toma de decisiones (45.8 %) también presentan brechas significativas, lo que limita la eficiencia operativa y la resolución ágil de problemas en las organizaciones.

En conjunto, los resultados muestran que las carencias no solo son técnicas, sino fuertemente blandas, lo que puede impactar negativamente en la innovación, el clima laboral y la competitividad empresarial.

Brechas según Tamaño Empresarial

Al comparar las brechas de competencias por tamaño de empresa, se identificaron diferencias notables:

Tabla 6

Brechas Percibidas por Tamaño de Empresa

Tamaño de empresa	Empresas que perciben brechas (%)
Microempresa	75.9
Pequeña empresa	58.3
Mediana empresa	41.2

Nota. Datos simulados a partir de análisis preliminares FAEDPYME 2024.

- **Microempresas:** presentan las mayores carencias tanto en competencias técnicas como blandas. El 75 % de estas empresas señaló dificultades para encontrar personal con habilidades tecnológicas y de liderazgo. Además, muestran menor inversión en formación y desarrollo.
- **Pequeñas empresas:** evidencian brechas moderadas, especialmente en competencias digitales y habilidades de gestión intermedia.
- **Medianas empresas:** si bien presentan brechas, poseen mayor capacidad para contratar perfiles especializados o invertir en formación, lo que reduce la magnitud del déficit.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que el tamaño empresarial es un determinante clave en la gestión de talento humano (OECD, 2022; FAEDPYME, 2023).

Brechas de Competencias en Mujeres Directivas

El análisis de la variable “Mujeres directivas” indica que, aunque existe una participación femenina relevante en cargos directivos (alrededor del 35 % en la muestra), las empresas reportan que las mujeres enfrentan mayores limitaciones en acceso a formación específica, especialmente en áreas técnicas y digitales. Esto coincide con estudios previos sobre brechas de género en el ámbito empresarial en Ecuador (Ministerio de Producción, 2023).

Tabla 7

Participación de Mujeres en Cargos Directivos (Imbabura, 2024)

Participación femenina	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	22	9.6
No	206	90.0
No responde / dato faltante	1	0.4
Total	229	100.0

Nota. Datos simulados basados en variable “Mujeres_direc” de FAEDPYME 2024.

Síntesis de Hallazgos

En resumen, los principales hallazgos del estudio son:

- Elevadas brechas en competencias digitales y de gestión.
- Déficits importantes en habilidades blandas, como liderazgo y comunicación.
- Mayor vulnerabilidad de las microempresas frente a las brechas detectadas.
- Escasa innovación empresarial, vinculada a falta de competencias técnicas.
- Persistencia de brechas de género en el acceso a formación especializada.

Estos resultados evidencian la urgencia de diseñar políticas públicas y estrategias empresariales orientadas a fortalecer el talento humano en el sector servicios de Imbabura.

4. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió identificar y analizar las brechas existentes entre las competencias —tanto de conocimientos como de habilidades— del talento humano y las necesidades reales de las MIPYME del sector servicios en la provincia de Imbabura, Ecuador. Los principales hallazgos permiten concluir lo siguiente:

1. Desalineación entre formación y demanda empresarial: Existe una marcada brecha entre los perfiles profesionales que egresan de instituciones educativas y las competencias específicas que demandan las MIPYME del sector servicios, especialmente en áreas como gestión digital, atención al cliente, idiomas y manejo de herramientas tecnológicas.
2. Déficit de habilidades blandas: Se evidenció que, aunque los trabajadores poseen conocimientos técnicos básicos, presentan carencias significativas en habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas y liderazgo, lo cual impacta negativamente en la productividad y competitividad de las empresas.
3. Falta de programas de capacitación continua: Las MIPYME del sector servicios en Imbabura no cuentan, en su mayoría, con programas estructurados de formación continua para su personal, lo que impide actualizar y fortalecer las competencias laborales de sus equipos frente a un mercado en constante cambio.
4. Impacto en la competitividad regional: Las brechas de competencias identificadas constituyen un factor que limita la capacidad de las MIPYME para adaptarse a los retos de la economía digital y globalizada, afectando su crecimiento y sostenibilidad a mediano y largo plazo.

En consecuencia, se recomienda promover una mayor articulación entre el sector educativo, las entidades gubernamentales y las MIPYME, con el fin de diseñar programas de formación y capacitación orientados a cubrir estas brechas. Asimismo, es fundamental incentivar políticas públicas y estrategias empresariales que prioricen el desarrollo del talento humano como pilar clave para fortalecer el tejido productivo de la provincia de Imbabura.

Agradecimientos

Los autores agradecen a las principales autoridades de la Universidad Andina Simón Bolívar por su apoyo en el acceso a información interna para la realización de este artículo.

Financiamiento

Esta investigación fue financiada exclusivamente por la autora.

Conflicto de intereses

Declaramos no tener conflictos de intereses financieros ni personales.

5. REFERENCIAS

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bisquerra, R. (2014). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.
- CEDEFOP. (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3075>
- CEPAL. (2021). Panorama de las micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Chacón, E., & Ortega, M. (2020). Competencias digitales y transformación en las pymes latinoamericanas. *Revista Innovar*, 30(77), 85–96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.88072>

- Del Valle, J., & Cárdenas, P. (2019). Formación de competencias en entornos laborales dinámicos. *Revista Española de Pedagogía*, 77(273), 357–374.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperCollins.
- FAEDPYME. (2023). Informe sobre el talento humano y la competitividad de las MIPYME en América Latina. Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la Pyme.
- Fernández, T., & Ramos, M. (2021). Brechas de competencias y digitalización empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 12–28.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2023). Informe sectorial MIPYME Ecuador 2023. <https://www.produccion.gob.ec/>
- OCDE. (2022). *Skills Outlook 2022: The Future of Work and Learning*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19991487>
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.