

BUSINESS DEVELOPMENT, A CONCEPTUAL EXPLORATION.

EL DESARROLLO EMPRESARIAL, UNA EXPLORACIÓN CONCEPTUAL.

Jorge Garza Talavera¹, Arturo Martínez de Escobar Fernández², Leonardo Hernández Triano³

¹Jorge Garza Talavera, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3763-8118>, Correo electrónico: jgtalavera@hotmail.com, Teléfono: 81 14 70 68 56

²Arturo Martínez de Escobar Fernández, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5249-5824>, Correo electrónico: amef2403@gmail.com

³Leonardo Hernández Triano, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2778-6539>, Correo electrónico: leonardo.hernandez.triano@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo explorar las diversas conceptualizaciones del constructo desarrollo empresarial y poner sobre debate, el estudio de sus componentes, así como las condiciones que deben de existir para que el mismo se genere. Se vive en un mundo globalizado y altamente competitivo que cada vez es más exigente con las empresas y, por consiguiente, en estos escenarios complejos, son pocas las empresas que logran el desarrollo empresarial. Respecto al concepto del desarrollo empresarial, se habla mucho de él, pero no queda del todo claro en qué consiste y qué factores lo integran. En este artículo se hace una investigación documental sobre la conceptualización del desarrollo empresarial en donde se parte de la conceptualización hecha en diversas investigaciones para con base en ello, hacer un modelo teórico que relacione las dimensiones de las variables, así como su posible interrelación, para posteriormente concluir que el mismo es consecuencia de un fortalecimiento organizacional que genera mejoras organizacionales.

Palabras clave: *Desarrollo Empresarial, Organizaciones, Fortalecimiento Organizacional, Mejoras Organizacionales.*

ANTECEDENTES

Vivimos en una sociedad de organizaciones debido a que la misma está compuesta por organizaciones que se encargan de las actividades relacionadas con producir bienes, comercializarlos o prestar servicios, y que, por tanto, son planeadas, coordinadas, dirigidas y ejecutadas y controladas por ellas mismas (Chiavenato, 2019).

Entre las organizaciones, se encuentran las organizaciones lucrativas también llamadas “empresas” (Chiavenato, 2019) las cuales se integran por elementos humanos, técnicos y materiales, coordinados por un

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
ISSN: 2806-0172 (En Línea).
Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

administrador para alcanzar sus fines que se pueden considerar como la célula básica para la producción de bienes y servicios, de interés social e individual (Valdés y Sánchez, 2012).

Hoy en día en el mundo existe un proceso acelerado de cambios, que como señalan Jaramillo y Tenorio (2019), se ha dado en muchos ámbitos como social, político, científico y cultural, lo que ha permitido que la humanidad pueda desarrollarse.

Este proceso ha hecho que las empresas se enfrentan escenarios dinámicos que traen consigo cambios constantes (Pérez-Vallejo et al, 2017) y como señalan González et al (2017), en el mundo empresarial la única constante es el cambio, y, por tanto, en un mercado tan competitivo como el actual, las empresas requieren ser eficientes e innovadoras y requieren implementar una cultura empresarial hacia el cambio.

Asimismo, las empresas requieren transformaciones constantes para responder, permanecer y mejorar en el mercado (Prieto et al, 2015), y necesitan tomar decisiones que les permitan lograr el desarrollo de todas sus potencialidades y aseguramiento de su supervivencia al largo plazo (Burbano, 2017).

La dirección de las empresas debe de buscar que las mismas consigan el máximo rendimiento y los mejores resultados, pero no todas las empresas logran cumplir con sus objetivos para alcanzar su desarrollo empresarial (Ramírez et al, 2017). Muchas empresas adolecen de estrategias que les permitan construir ventajas competitivas (Brume, 2017).

Al igual que los humanos, las organizaciones también mueren y son pocas las que llegan a alguna edad avanzada toda vez que de conformidad con información del INEGI (2022) en México por cada 100 establecimientos que nacen, casi 52 mueren en los primeros dos años, de tal forma que 31 muere el primer año y 21 en el segundo año en donde la posibilidad de muerte disminuye conforme obtienen mayor edad.

El desarrollo de las empresas debe considerarse una prioridad para el crecimiento económico, y si buscan mantenerse, crecer y desarrollarse, es fundamental que planteen estrategias que les permitan alcanzar su desarrollo empresarial (Delfín y Acosta, 2016).

La competitividad es uno de los mayores retos que deben de asumir y, por ante, es fundamental que estén a la vanguardia de los cambios que se presentan en el entorno para que desarrollen y ejecuten estrategias que permitan orientar sus acciones hacia la consecución de sus objetivos (Brume, 2017). Los gerentes actuales requieren aptitudes y habilidades que les permitan lidiar con los desafíos (Robbins y Coulter, 2018), y entender y comprender mejor la realidad para constituir la mejor y posibilitar la continuidad de las organizaciones (Martínez, 2016).

Es importante que las organizaciones incorporen a su accionar conocimientos provenientes de la ciencia de la administración que les permitan una definición y logro de objetivos organizacionales con eficiencia y eficacia (Mesa y Pérez, 2014), así como la implementación de una planeación oportuna para que puedan tomar mejores decisiones que den una mejor dirección a la empresa (Jaramillo y Tenorio, 2019).

Todas las empresas desarrollan una estructura deliberada el cual es el marco mediante el cual trabajan los miembros de la misma (Robbins y Coulter, 2018), sin embargo, tanto el propósito, como las personas y la estructura varía de una empresa a otra, puesto que, como señala Chiavenato (2019) no hay dos organizaciones iguales

Sin embargo, aunque todas las empresas sean distintas, se considera que puede haber factores comunes que las empresas cumplen cuando logran su desarrollo, y, por consiguiente, en esta investigación se busca entender qué es e desarrollo empresarial, si quienes hablan de él lo perciben de la misma forma, y si tienen dimensiones comunes las distintas conceptualizaciones.

Por consiguiente, esta investigación tiene como objetivo conceptualizar el constructo de “desarrollo empresarial”, estableciendo las dimensiones elementales de esta variable y se propone un modelo teórico para su análisis y evaluación.

MÉTODO

Se desarrolló una investigación cualitativa en la cual se utilizó el método inductivo debido a que con la concepción que tienen diversos autores sobre el

desarrollo empresarial, se buscó obtener una conclusión general sobre el constructo.

La información se obtuvo por medio de investigación exploratoria en la cual se hizo una revisión documental sobre la conceptualización que diversos autores tienen del desarrollo empresarial. Una vez que se obtuvo la información, se procedió al análisis de las semejanzas de esos constructos y se elaboró un modelo teórico que relacionara las dimensiones de la variable, su posible interrelación, y permitiera su posterior análisis y valoración.

RESULTADO

De conformidad con Kind (2007) el desarrollo empresarial es uno de esos términos utilizados por todos pero que realmente nadie sabe bien qué significa, por ello, lo primero que se hizo fue desarrollar la composición del concepto “desarrollo empresarial” el cual se integra por la palabra “desarrollo” que deriva del verbo desarrollar, y se compone del prefijo “des” el cual denota negación o inversión de la acción, y “arrollar” que deviene del latín rotulare, y que significa “rodillo” (Gutiérrez et al, 2020). Por tanto, si se interpreta se puede entender como desenrollar, o lo contrario a enrollar, que puede ser extender o alargar.

Por otra parte, empresarial deviene de empresa, en donde de conformidad con (Gutiérrez, 2016) el término empresa se puede definir de diversos puntos de vista como:

El económico: en donde la empresa es una unidad básica de producción en la cual por medio de la

organización de factores productivos y bajo la dirección, responsabilidad y control del empresario, tiene la función de crear utilidad al elaborar bienes y servicios.

El organizativo: que considera que la empresa es una actividad económica en la que intervienen factores productivos para generar bienes y servicios estructurados los cuales se relacionan a un determinado modelo de organización.

El de la Teoría General de Sistemas: en donde la empresa es un sistema debido a que es un conjunto de elementos interrelacionados para alcanzar un objetivo común.

Por consiguiente, si se estudia de una forma morfológica el concepto de “desarrollo empresarial” podríamos entenderlo como una evolución positiva de la empresa. En donde la misma crece, se perfecciona, se desarrolla, aprende, etc. El mismo (González, 2014), hace mención que en algunas teorías se hace un acercamiento entre la biología y economía, en donde la sociedad es un gran ecosistema en el que cada organización se comporta según la interacción entre la ley interior del crecimiento y la supervivencia entre el entorno hostil, por lo que desde esta visión si la empresa sobrevive, evoluciona por fases y genera una curva de crecimiento gradual, en donde el crecimiento no es constante derivado de las crisis que se presenten.

En las siguientes tablas se muestran las conceptualizaciones obtenidas respecto al desarrollo empresarial:

Tabla 1. Aportación de diversos autores sobre la conceptualización del desarrollo empresarial.

AUTOR(ES)	CONCEPTUALIZACIÓN
Ramírez et al (2017)	Consideran que el concepto tiene que ver con los cambios sociales, económico y de cualquier tipo que ejecute la dirección o gerencia y que generen crecimiento en la empresa.
Varela y Bedoya (2006)	Conjuntan el crecimiento y el desarrollo empresarial en donde mencionan que lo que se busca es que la empresa logre madurez para posicionarse en el mercado y así lograr sus metas.

AUTOR(ES)	CONCEPTUALIZACIÓN
Delfín y Acosta (2016)	Indican que el desarrollo empresarial no sólo debe considerarse como crecimiento económico inspirado en el principio de eficiencia y rentabilidad, en donde se mida por medio de la obtención de la máxima producción y beneficio o excedente, sino que el mismo debe reflejar otros factores en su productividad, puesto que el desarrollo empresarial es un constructo que articula diferentes elementos que permiten que la organización logre sus objetivos, como lo son, la cultura empresarial, el liderazgo, la gestión del conocimiento y la innovación.
Mendoza et al (2021)	Estos autores coinciden con el concepto de desarrollo empresarial de Delfín y Acosta (2016) puesto que también consideran que es un concepto que articula diferentes elementos mediante los cuales el empresario puede llevar a una empresa hacia el logro de sus objetivos, en donde entre esos factores se encuentran el crecimiento empresarial, la innovación y la cultura empresarial, así como el contar con el personal idóneo. Asimismo, mencionan que el desarrollo empresarial se puede ver comprometido con la falta de liquidez para cubrir los gastos administrativos y costos operativos, deficiencias en modelo de gestión, carencia de apoyo del gobierno, falta de asociación empresarial, así como falta de acceso a la tecnología.
Muños et al (2020)	Al igual que Delfín y Acosta (2016), mencionan que el desarrollo empresarial es un concepto que articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos, en donde se conjugan elementos como el crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación.
González (2014)	Considera que desarrollo empresarial constituye el conjunto de acciones de las organizaciones que buscan crecer y mejorar, tanto aumentando su presencia en el mercado, como su competitividad. Asimismo, menciona que es un proceso mediante el cual los miembros de la organización fortalecen sus habilidades y destrezas, lo que resulta en un manejo eficiente de los recursos, así como en la innovación de productos y procesos, lo que resulta en cambio y mejora que permite un crecimiento sostenible de la empresa.
Goldmark (1996)	Para este autor el desarrollo empresarial se entiende como un proceso de mejora interno de la organización, y que consiste en brindar capacitación enfocada en desarrollar las habilidades personales, organizaciones y administrativas.
Pollack (2012)	Para este autor el desarrollo empresarial no es más que la creación de valor en el largo plazo para sus clientes, mercados y relaciones.
Seth (2020)	Para este autor el desarrollo empresarial versa sobre las ideas, iniciativas y actividades que mejoran a una empresa, lo que se puede ver reflejado en aumento de ingresos, expansión comercial, mayor rentabilidad, asociaciones estratégicas, mejores decisiones comerciales, entre otras.
Kind (2007)	Menciona que desarrollo empresarial no es desarrollar estrategias, sino que tiene que ver más con una actividad operativa de la que las pautas dependen de la dirección, y señala que, en sí, el desarrollo empresarial es la actividad que tiene por objeto aumentar el beneficio, producción o potencial de servicio de una empresa; que es la inversión de capital y tiempo que busca que la empresa se expanda o logre moverse hacia un punto.
Mieles et al (2018)	Considera que el desarrollo empresarial es el progreso que experimenta una empresa como consecuencia de su evolución en el tiempo. Señala que los indicadores de esta evolución son que la empresa se consolida en una posición competitiva, que alcance una imagen corporativa o imagen de marca, que alcance un buen ambiente de trabajo o que se convierta en una empresa socialmente responsable. Asimismo, señala que es que muchas empresas pueden conseguir un desarrollo reduciendo su tamaño, y que, por tanto, el desarrollo empresarial no implica siempre un crecimiento de la empresa o aumento de tamaño.

AUTOR(ES)	CONCEPTUALIZACIÓN
Córdoba et al (2018)	Estos autores no definen qué es el desarrollo empresarial, sin embargo, mencionan que la creatividad e innovación son el motor del desarrollo empresarial debido a que son los factores que permiten que las empresas logren sus objetivos, dándoles un desarrollo pleno y duradero. Y respecto a dichos factores, señalan que la creatividad es la que permite ir a las empresas más allá, esto es, encontrar soluciones distintas, mientras que la innovación es la que permite materializar esas ideas
Valencia et al (2019)	Estos autores tampoco definen el desarrollo empresarial, no obstante, mencionan que la clave es la innovación, debido a que es el potencializador de las organizaciones,
Cúpich et al (2019)	Estos autores al igual que Valencia et al (2019) mencionan que la innovación es fundamental en el desarrollo de las empresas debido a que señalan que la innovación abarca varios conceptos como la introducción de nuevos procesos, productos y servicios, así como la mejora tecnológica, y modernización de procesos, productos y servicios, además de que la innovación puede implicar un cambio en el modelo de negocio.
Jaramillo y Tenorio (2019)	Estos autores tampoco conceptualizan el desarrollo empresarial, sin embargo, mencionan que el factor clave es la planeación estratégica debido a que permite que las empresas obtengan una dirección innovadora y liderazgo, además de un mejor manejo de los recursos, reducción de riesgos y un mejor aprovechamiento de las oportunidades.
Ramírez et al (2021)	De igual forma, no definen el concepto, sin embargo, para ellos en sí la planeación estratégica no es el factor clave, sino uno de sus rubros el cual es la planeación financiera debido a que mejora la gestión empresarial al gestionar de una mejor forma los recursos mediante controles financieros.

Nota. Elaboración propia con base en Pollack, 2012; Ramírez et al, 2017; Goldmark, 1996; González, 2014, Córdoba et al, 2018, Valencia et al 2019, Jaramillo y Tenorio 2019, Ramírez et al 2021, Cúpich et al 2019, Mieles et al, 2018, Kind 2007, Seth 2020, Delfín y Acosta, 2016, Varela y Bedoya, 2006, Mendoza et al 2021 y Muños et al 2020.

DISCUSIÓN

Como señalan autores como Delfín y Acosta (2016), Mieles et al (2018), entre otros, el desarrollo empresarial no es sólo crecimiento de la empresa, o crecimiento económico, sino más bien estas pueden ser consecuencias del mismo, sin embargo, no necesariamente, toda vez que como señala Mieles et al (2018) muchas empresas pueden conseguir su desarrollo reduciendo su tamaño, y esto se puede dar cuando la empresa se desprende de otras actividades y logra enfocarse en su actividad primordial.

Un ejemplo de una empresa que logró mayor desarrollo reduciendo su tamaño fue Nike, que se centra en el diseño, marketing y distribución de sus productos, y subcontrata casi la totalidad de su producción de ropa deportiva y zapatillas (Thompson et al, 2018).

Por tanto, el desarrollo empresarial se puede considerar como los cambios sociales, económico y de cualquier tipo que ejecute la dirección o gerencia, acciones de mejora, fortalecimiento de habilidades y destrezas, planeación estratégica y financiera, innovación de productos y procesos, mejora en

habilidades personales, organizacionales y administrativas, creación de valor, capacitación del talento humano (Pollack, 2012; Ramírez et al, 2017; Goldmark, 1996; González, 2014, Córdoba et al, 2018, Valencia et al 2019, Jaramillo y Tenorio 2019, Delfín y Acosta, 2016 y Ramírez et al 2021) y en sí, todo lo que se haga o logre la empresa que permita que la misma tenga crecimiento, se posicione en e el mercado, logre sus metas, logre sus objetivos, logre un crecimiento sostenible, mejore su presencia en el mercado, mejore su competitividad, mejore, cree valor para sus clientes, mercados y relaciones, mejore la producción, la eficiencia y eficacia, logre ser socialmente responsable, mejorar su imagen corporativa o imagen de marca, logre una posición competitiva, se consolide, tenga una mayor expansión comercial, mayor rentabilidad y demás (Ramírez et al, 2017; Delfín y Acosta, 2016; González, 2014; Mieles et al, 2018; Kind, 2007; Seth, 2020; Pollack, 2012).

Un punto a considerar es el que señala González (2014) que implica que el desarrollo empresarial es consecuencia de tres perspectivas:

1. Perspectiva del ciclo de vida: en donde el

desarrollo empresarial es consecuencia de un crecimiento interior y supervivencia, en donde debido al entorno hostil la empresa va evolucionando y aprendiendo.

2. Perspectiva basada en los recursos: que consiste en que el desarrollo empresarial se da en las empresas que tienen recursos con capacidad sobrante, toda vez que los mismos son susceptibles de ser utilizados en áreas nuevas.

3. Perspectiva basada en la motivación: en esta perspectiva el desarrollo empresarial es consecuencia de la motivación, en donde en la organización existen valores asociados con el éxito.

Lo anterior nos muestra que el Desarrollo Empresarial puede ser inducido, como simplemente darse por las circunstancias como que el talento

humano haga cada vez mejor su trabajo. Por lo que podríamos hablar tanto de “aprendizaje organizacional” como de “organizaciones que prenden”, en donde las primeras son las que efectúan modificaciones en la organización a partir de la experiencia, y las segundas son en las que el aprendizaje ocupa un rol principal, puesto que en estas se canaliza de forma intencional el aprendizaje (Solf,2007).

PROPUESTA

Se proponen dos dimensiones que integren el constructo “desarrollo empresarial” en las cuales, el desarrollo empresarial sólo se generaría si la primera dimensión repercute en la segunda, siendo la primera el fortalecimiento organizacional y la segunda la mejora organizacional.

Tabla 2. Modelo de investigación.

CONSTRUCTO / VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desarrollo empresarial	Fortalecimiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Madurez empresarial - Conocimiento experto organizacional (experiencia). - Mejoras organizacionales. - Innovación. - Cambios que beneficien a la organización. - Capacitación al talento humano. - Planeación estratégica y financiera.
	Mejoras Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento de la empresa. - Expansión comercial. - Desarrollo sustentable. - Aumento de rentabilidad. - Posicionamiento de marca y/o imagen.

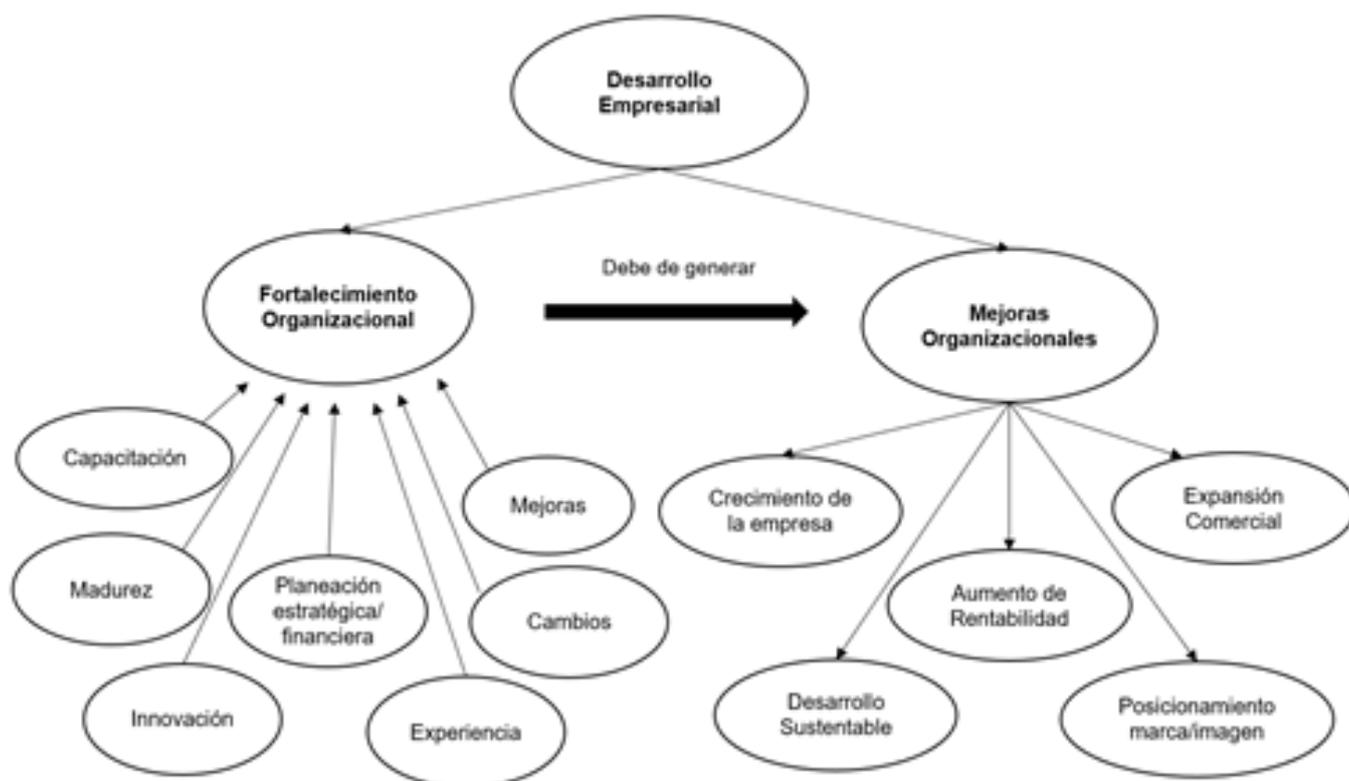
Nota. Elaboración propia con base en: González (2014), Pollack (2012), Seth (2020) y Miele et al (2018), Delfin y Acosta (2016), Córdoba et al (2018), Valencia et al (2019) Jaramillo y Tenorio (2019) y Ramírez et al (2021).

Por consiguiente, el desarrollo empresarial existe cuando la empresa logra fortalecerse, por medio de la innovación, mayor experiencia de los trabajadores, mejoras administrativas, mejoras en procesos, mejor liderazgo, mejoras en equipos, mejora en cultura organizacional, cambios sociales o económicos que beneficien, mayores destrezas y habilidades de la dirección y/o trabajadores, mejores

decisiones, mejoras en el ambiente laboral y demás. Y que dicho fortalecimiento permita que la empresa evolucione y logre mejoras como crecimiento de la empresa, expansión comercial, mayor rentabilidad, posicionamiento de marca y/o imagen, desarrollo sustentable, mayor producción, eficiencia, eficacia y demás que beneficie a la organización.

Figura 1. Modelo de investigación.

Modelo de Investigación



Fuente. elaboración propia con base en: González (2014), Pollack (2012), Seth (2020) y Mieles et al (2018), Delfin y Acosta (2016), Córdoba et al (2018), Valencia et al (2019) Jaramillo y Tenorio (2019) y Ramírez et al (2021).

CONCLUSIÓN

Como se señaló en el documento, es común observar que se utiliza con gran frecuencia el concepto de desarrollo empresarial, sin embargo, éste se utiliza de distinta forma debido a que no se encuentra totalmente definido y, por tanto, se tienen diferentes acepciones del mismo. En sí, se observa que algunos autores consideran que el desarrollo empresarial no es más que el crecimiento de la organización, otros consideran que es sinónimo de mayores ingresos, entre otros supuestos.

No obstante, se encontraron similitudes en las descripciones de los autores investigados debido a que existe una coincidencia total en cuanto a que el desarrollo empresarial implica que la empresa esté mejor que antes. Por consiguiente, se intentó identificar los indicadores que reflejaran esta situación a la que se le llamó “mejora organizacional”, así como los indicadores que detonaran esas mejoras organizacionales, los cuales se propuso formaran parte de una dimensión llamada “fortalecimiento organizacional”.

De lo anterior, se obtuvo el modelo de investigación expuesto en el cual se desprende que para que se pueda generar el desarrollo empresarial, se requiere que la empresa logre fortalecerse, y que este fortalecimiento implique necesariamente mejoras en la organización.

Por otra parte, debe de señalarse que en esta investigación no se cuantificó el grado de desarrollo empresarial, lo que podría ser un tema para futuras investigaciones. El desarrollo empresarial puede alcanzarse con un solo empleado que haga mejor su trabajo, o también si la empresa desarrolla un nuevo producto que genere expansión comercial, crecimiento de la empresa, etc., por tanto, el desarrollo empresarial se puede conseguir en diferentes escalas, sin embargo, lo importante es que este se impulse.

Asimismo, se concluye que es fundamental que las empresas para su supervivencia impulsen el desarrollo empresarial en cualquier escala y de forma permanente independientemente de si son se encuentran consolidadas o no debido a que el mercado es cambiante y con alto grado de competencia. Lo que hoy les funciona a algunas empresas, quizás mañana ya no les funcione, casos como esos se han visto mucho, máxime en estos tiempos que existe un alto grado de destrucción creativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brume, M (2017) Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, Vol. 38 (Nº 51). ISSN 0798 1015.
- Burbano, A (2017) Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Revista científica dominio de las ciencias*. ISSN: 2477-8818. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.20173.mono1.ago.19-28>
- Chiavenato, I (2019) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill. ISBN 13: 978-1-4562-6315-7.
- Córdoba, E., Castillo, J., y Castillo, N (2018) Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. *Lámpakos*, no. 19, pp 55-65, DOI: <http://dx.doi.org/10.21501/21454086.2363>
- Cúpich, J., Banda, F., Martínez, A (2019) La experiencia en gestión de proyectos, factor clave en el desarrollo empresarial a través de la innovación. Libro *Innovación, gestión y desafíos, hacia el desarrollo empresarial*. Plaza y Valdés editores. ISBN 978-607-8624-24-9
- Delfín, F., y Acosta, M (2016) *Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial*. Pensamiento y gestión, Nº 40. Instituto de la Contaduría Pública – Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz (México). <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/8810/8595>
- Goldmark, L (1996) *Servicios de Desarrollo Empresarial, un esquema de análisis*. Unidad de Microempresa Departamento de Programas Sociales y Desarrollo Sostenible Banco Interamericano de Desarrollo. https://www.researchgate.net/profile/Lara-Goldmark/publication/5016671_SERVICIOS_DE_DESARROLLO_EMPRESARIAL_-_Un_Esquema_de_Analisis/links/618d96e407be5f31b76ef317/SERVICIOS-DE-DESARROLLO-EMPRESARIAL-Un-Esquema-de-Analisis.pdf
- González, J (2014) *Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial*. Magister en Desarrollo Empresarial de la Universidad del Magdalena. DOI 10.22519/22157360.894.
- González-Millán, José J., Rodríguez-Díaz, Miriam, T, & González-Millán, Oscar U. (2017). Cambio organizacional en las medianas y grandes empresas del Valle de Sugamuxi. *Dimensión Empresarial* 15 (1), 203-216. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.1384>
- Gutierrez, D., Chávez, G., Valdéz, S., Morasen, E., Santizo, N., y Zetino, R. (2020) Diagnóstico del Estado actual de las habilidades informacionales en el uso del galen clínicas en tutores de la carrera de sistemas de información en la salud en la Habana. *Revista cubana tecnología de la salud*. ISSN: 2218-6719. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2020/cts202c.pdf>
- Gutiérrez, O (2016) *Fundamentos de administración de empresas*. Segunda edición. Ediciones Pirámide. ISBN digital: 978-84-368-3653-0
- INEGI (2022) *Demografía de los Negocios*. <https://www.inegi.org.mx/temas/dn/#:~:text=Fuente%3A-,INEGI>

- Jaramillo, A., y Tenorio, J (2019) Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Espíritu Emprendedor TES*, Vol 3, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127> Indexada Latindex ISSN 2602-8093
- Kind, S (2007) What is “business development”? – the case of biotechnology. JEL-Classification: I22, L65, M10, M13. https://www.researchgate.net/profile/Sonja-Kind/publication/23544914_What_is_Business_Development_-_The_Case_of_Biotechnology/links/0912f512343e7e86ed000000/What-is-Business-Development-The-Case-of-Biotechnology.pdf
- Martínez, J (2016) La gestión estratégica de la responsabilidad social en las pyme venezolanas. *Universidad & Empresa*, Universidad del Rosario. ISSN: 0124-4639. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187244133010>
- Mendoza J., Macías G. M., y Parrales M. L. (2021). Desarrollo empresarial de las MiPymes ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253> Jaramillo, S., y Tenorio, J (2019) Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Revista Trimestral del Instituto Superior Tecnológico Espíritu Santo*. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>
- Mesa, A., y Pérez, E (2014) La Gestión Estratégica. Aspectos a considerar e integrar creativamente a su ejercicio. *Avances*, Centro de Información y Gestión Tecnológica de Pinar del Río Pinar del Río, Cuba. E-ISSN: 1562-3297. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637867045011>.
- Mieles, J., Albán, A., Valdospin, J., y Vera, D (2018) e-commerce: un factor fundamental para el desarrollo empresarial en el ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*. ISSN: 1390-9320. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/156/124>
- Muños, L., Napa Y., Pazmiño, W., y Posliga, M (2020) Procesos administrativos, un estudio al desarrollo empresarial de las PYMES. *UNESUM-Ciencias__ Revista Científica Multidisciplinaria* ISSN 2602-8166.
- Pérez Vallejo, L., Vilariño-Corella, C., y Ronda-Pupo, G (2017) El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, vol. XXXVIII, núm. 3, ISSN: 0258-5960. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131009>
- Pollack, S (2012) What, Exactly, is Business development. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/scottpollack/2012/03/21/what-exactly-is-business-development/?sh=5e5467dc7fdb>
- Prieto, R., Emonet, P., García, J., y González, D (2015) Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* vol. XXI, núm. 3, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. ISSN: 1315-9518.
- Ramírez, A., Berrones, A., Calderón, E (2021) la planificación financiera como herramienta para el desarrollo empresarial post Covid. *Revista Polo del Conocimiento* edición núm. 56, vol. 6, ISSN 2550-682X.
- Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E (2017) La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía* (enero-marzo 2017). <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Robbins, S., y Coulter, M (2018) *Administración* 13 edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. ISBN: 978-607-32-4337-7
- Seth, S (2020) Business development: The basics. *Investopedia*. <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/090815/basics-business-development.asp>
- Solf, Z (2007), La organización que aprende y su aporte al proceso de cambio. *Revista Persona*, universidad de Lima Perú. ISSN: 1560-6139 <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813003.pdf>
- Thompson, A., Strickland, A., Janes, A., Sutton, C., Peteraf, M., y Gamble J (2018) *Administración Estratégica*. Segunda Edición. McGraw Hill. ISBN-13: 978-1-4562-6093-4
- Valdés, J y Sánchez, G (2012) Las MIPYMES en el contexto mundial: sus particularidades en México. *Iberóforum*. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*. E-ISSN: 2007-0675. <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>

- Valencia, K., Duana, D., y Lemus B (2019) La innovación como oportunidad para las empresas agroindustriales, un análisis en prospectiva. Libro Innovación, gestión y desafíos, hacia el desarrollo empresarial, Plaza y Valdés editores. ISBN 978-607-8624-24-9
- Varela, R., y Bedoya, O (2006) Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias. Estudios Gerenciales. Universidad ICESI. ISSN: 0123-5923. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210001.pdf>