

Plataforma Estratégica Pupo & Sofan Building S.A.S.

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de ciencias contables.

Contaduría Pública.

Maira Alejandra Muñoz Ruiz.

Tutor Elkin Doria Ochoa

Validación de funciones.

2026.

## **Agradecimientos**

Gracias, primeramente, a Dios por las oportunidades brindadas, por darme sabiduría para avanzar en este camino y llegar a la meta.

A mi familia, por ser el motor que me impulsa a avanzar y seguir trabajando por un futuro mejor.

A los maestros por ser la guía, por compartir sus conocimientos y experiencias en esta etapa de aprendizaje.

A mis compañeros de trabajo, especialmente a mi jefe de área porque ha sido un maestro más, por ser apoyo, soporte y guía a partir de su conocimiento y experiencia.

A todos los que de forma directa e indirectamente han aportado y permitido que este camino sea más llevadero.

Dios nos bendiga a todos.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Palabras clave.....	4
Problemática abordada .....	5
Objetivos.....	7
Marco referencial .....	8
Metodología .....	12
Procedimiento.....	13
Resultados del diagnóstico .....	14
Resultados.....	17
Conclusion.....	19
Bibliografía.....	20

## **Resumen**

La investigación aquí descrita expone el desarrollo de una plataforma estratégica para la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S dedicada a la licitación de proyectos de obras públicas.

En primer lugar, se realizaron recopilaciones y diagnósticos utilizando como método de análisis la socialización.

Se analizó información básica de la empresa como lo fue cámara de comercio, Rut, historial de proyectos, y análisis de matriz DOFA, la cual permitió conocer dónde quieren estar y que se debería mejorar para llegar al objetivo principal de las actividades.

Se recolecto información arrojada de entrevistas y observaciones de procedimientos dando esto como resultado la falta del manejo de una plataforma estratégica que logre mantener el orden y elimine la sensación de caos e improvisación.

## **Palabras clave**

Planeación Estratégica

Sostenibilidad

Herramienta

Organización

Documentación

## **Planteamiento del problema**

En el entorno actual las empresas se encuentran dentro de un contexto de constante renovación e incorporación ante las tecnologías, hoy día para que una empresa (sea grande o mediana) se mantenga a flote dentro de tanta competitividad necesita adaptación e ingenio, necesita que sus ideas e innovaciones se mantengan en constante renovación y sean de utilidad.

En cada empresa es preponderante la implementación de planes estratégicos que vayan de la mano con lo que plantea su misión, visión, sus valores y políticas, para de esta forma tener una brújula clara que lleva al anclaje de los proyectos y la buena organización de esta. Cuando una empresa integra todos esos componentes, crea una estructura organizacional solida consolidada por tecnología y humanidad. Dando como resultado fortalecimiento de las metas y trabajos dirigidos a una misma dirección.

Dicho lo anterior y relevando la importancia que tiene la implementación de plataformas estratégicas dentro de una empresa, se considera como sujeto de estudio la empresa “Pupo & Sofan Building S.A.S.”

Al momento de realizar algunas investigaciones cortas, se pudo evidenciar la carencia de está, arrojando como resultado deficiencia en los procesos de gestión, dificultad en la vinculación de los objetivos, falta de documentación de las metas, lo cual es un impedimento para el correcto seguimiento y evaluación de proyectos.

La carencia de esta plataforma estratégica le genera a la empresa inestabilidad y desprestigio dentro de su ámbito comercial el cual es muy competitivo, donde solo se

escogen a los mejores con los más excelentes resultados. El no contar con ella le niega a la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S. dar respuestas claras a sus integrantes ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? Y ¿a dónde vamos?

La implementación de dicho proceso estratégico generara a la empresa crecimiento, eficacia en cuanto a la prestación de sus servicios al público, a su vez establecerá una mejora en la parte contable ya que gracias a esto se conservarán reportes y se vincularan de manera clara y correcta a los planes financieros y presupuestos generando excelentes resultados.

Otro aspecto negativo por mejorar como consecuencia de la ausencia de esta plataforma es el desconocimiento de los colaboradores en ciertos aspectos que conlleva a una falta de responsabilidad en sus proyecciones y objetivos, ocasionando desorden y ausencia de información.

Todo esto genera poca competitividad y estancamiento llevando en muchos casos al fracaso empresarial, ya que no hay orden claro de estrategias, por tal razón habiendo expuesto toda esta problemática nace el siguiente interrogante para estudiar.

**¿De qué manera el diseño de una plataforma estratégica mejora la gestión administrativa de la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S.?**

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Diseñar una plataforma estratégica integral que permita la documentación, organización y visualización sistemática de las metas, políticas y objetivos organizacionales de la empresa

**Pupo & Sofan Building S.A.S.**

### **Objetivos específicos**

- Realizar un análisis situacional de la organización para identificar las brechas en la comunicación de la identidad de la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S.
- Definir la misión, visión, política de calidad y valores corporativos de la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S.
- Socializar con la gerencia de Pupo & Sofan Building S.A.S. el estudio, la implementación y publicación de la plataforma estratégica.

## Marco referencial

### ➤ Marco Teórico

Seguidamente, se expondrán los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan el diseño de plataformas estratégicas para empresas u organizaciones, lo que muestra información detallada de estas y la importancia de su aplicación para las empresas, entre otros aspectos relevantes para la elaboración del trabajo investigativo.

Según Camacho (2002, p.2)<sup>1</sup>, el direccionamiento estratégico “como modelo gerencial que encamina a los altos mandos a establecer un norte claro y alinear las actividades de todas las áreas para trabajar de manera coordinada para la consecución de un mismo objetivo” (p, 19). Este punto de vista indica que la dirección estratégica trasciende de lo tradicional, puesto que busca que los líderes se preparen con las herramientas necesarias y oportunas para anticipar y ejecutar las innovaciones del entorno y las responsabilidades que estas acarrearán.

La misión, visión y principios corporativos son los pilares de la plataforma estratégica. Estos elementos establecen los valores, creencias y normas que actúan como soporte de la cultura empresarial (Ortiz & Lafaurie, 2018).

---

<sup>1</sup> Aguilera Castro, A., (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. *Pensamiento & Gestión*, (28), 85-106.

Vale la pena resaltar algo de importancia y es que los principios empresariales no son parte de la misión y visión, como también hay que considerar que la misión es la encargada de la formulación de los objetivos, ya que ella es quien hace diferente a la empresa de otros de su mismo campo. Por tal motivo siempre debe darse a destacar y resaltar a nivel externo e interno, siendo sus empleados quien practique acorde a ella (Sepúlveda y Ríos, 2021).

Para Drucker citado en rey, 2011, la misión es fundamental debido a que actúa como eje ordenador de la empresa. Su relevancia radica en que proporciona el criterio necesario para fijar metas claras y determinar con precisión los elementos claves para alcanzarlas. Cuando una empresa no tiene una misión bien definida y clara se corre riesgo al fracaso, debido a que esta es la definición de prioridad y dirección.

Drucker en su libro “The practice of management” asevera que, el elemento más dinámico de la organización es el gerente, es quien dará la vida al negocio, dirige para que los clientes queden satisfechos y la empresa brille en el mercado.

Por otro lado, Alfred Chandler (1962) precisa la estrategia, como metas y objetivos a largo plazo, o como la adopción de acciones y la asignación de recursos. Mientras que, para Mintzberg y Quinn, (1998, citado por Bojórquez y Pérez, 2013)<sup>2</sup>, los elementos fundamentales de una planeación estratégica son la misión, valores, objetivos, estrategias, políticas y programas.

---

<sup>2</sup> González-Rodríguez, S. S., Baque-Villanueva, L. K., & Mendoza-Alcívar, M. A. (2020). Planeación estratégica. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores

La planeación estratégica debe ajustarse al tamaño y características de la empresa, así mismo debe ser integra que pueda acoplarse a todas las áreas de la empresa.

Otro autor por resaltar es Serna, H.<sup>3</sup> quien destaca el valor de gerenciar una empresa de manera estratégica.

“Se entiende por planeación estratégica como el proceso de análisis de datos internos y del entorno que permite diagnosticar el estado actual y la competitividad de la empresa. Gracias a este análisis la organización puede prever escenarios futuros y adaptar sus estrategias”

La plataforma estratégica actúa como el núcleo del Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard), permitiendo que la visión se traduzca en acciones operativas (Kaplan y Norton, 2002/1996).

Traducidos los anteriores conceptos se deduce que la empresa Pupo & Sofan Building S.A.S. carece de un sistema de gestión efectivo

➤ **Marco Conceptual:**

**Ambiente de trabajo:** comprende los factores internos y externos (físicos, sociales, psicosociales y ambientales) que rodean al empleado durante su jornada laboral.

**Amenazas:** factores externos que pueden obstaculizar o limitar el progreso operativo de la organización.

---

<sup>3</sup> Serna, H. (2014). Gerencia Estratégica: Teoría, metodología, alineación, implementación y gestión estratégica. 3R Editores

**Calidad:** nivel en que las propiedades de una propuesta de valor satisfacen los estándares y expectativas establecidas.

**Diagnóstico:** estudio integral que evalúa los puntos débiles y fuertes internos, como las oportunidades y riesgos externos (Matriz DOFA).

**Direccionamiento estratégico:** es el eje que integra la misión, visión y principios para asegurar el crecimiento y supervivencia de la organización.

**Estrategia:** Hoja de ruta para llegar al objetivo

**Fortalezas:** recursos y capacidades internas que facilitan el éxito operacional.

**Gestión:** conjunto de acciones integradas orientadas a la dirección de una organización mediante el establecimiento de lineamientos, metas y procedimientos que permitan alcanzarlos (ISO 9000:2015, sección 3.5)

**Misión:** Representa la identidad fundamental, el propósito y justifica la existencia de la empresa.

**Visión:** representa la ambición a largo plazo de la empresa, a lo que está aspira llegar en convertirse. (futuro deseado)

**Principios corporativos:** constituyen la base ética de la empresa. Son los valores que dirigen el comportamiento y la cultura de sus miembros.

**Estrategias organizacionales:** actuaciones específicas ejecutadas para respaldar los objetivos de cada área y garantizar que los proyectos den los resultados previstos.

*Nota: los anteriores conceptos fueron tomados de la norma ISO 9000: 2015 sección 3.5*

## Metodología

- **Tipo de estudio:** Cualitativo
- **Enfoque:** Descriptivo
- **Población y muestra:** Un administrativo y 3 colaboradores
- **Instrumentos:** Entrevista, revisión documental y observación.
- **Criterio de selección:** por rol y conocimiento del proceso
- **Técnica de análisis:** matriz de categorías (comunicación, planeación, control, tiempos)
- **Validación:** revisión de resultados con gerencia.
- **Procedimiento:** El presente estudio de caso está planificado en varias etapas, en cada una de ellas se ejecutarán actividades específicas, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos estipulados.

Se empleó el análisis de contenido temático como herramienta para el tratamiento y la interpretación de los hallazgos. Posteriormente, la integración de la información recopilada en entrevistas y documentos permitió identificar y separar lo más relevante. Luego se realizó una comparación de fuentes contrastando los testimonios con la observación directa y la ausencia de registros documentales, lo que permitió la detección de la falencia administrativa.

## **Procedimiento**

Una vez realizadas las entrevistas a los distintos sujetos de estudio se procede a organizar la información adquirida en tres etapas de análisis que facilitaran el estudio y arrojaran los resultados.

**Primera Etapa:** Recolección de la información.

Inicialmente se socializa con la administradora sobre la investigación a realizar, se sensibiliza sobre la importancia del proyecto y su objetivo.

Se realiza la recepción de evidencias documentales, entrevistas y observación directa.

**Segunda Etapa:** Análisis e interpretación de datos

Después de recolectada la información se procede al análisis y discusión de los hallazgos según los objetivos planteados.

**Tercera Etapa:** Elaboración de informe y socialización del trabajo con los involucrados.

## **Resultados del diagnóstico**

Para llegar a estos resultados y poder arrojar un diagnóstico se analizó rigurosamente la información planteada anteriormente, se estudiaron amenazas y debilidades de dicha empresa.

Se analizaron los sujetos de estudio dando como resultado ambiente turbulento en el conocimiento social de esta misma. Se procedió a indagar sobre aspectos fundamentales en el entorno laboral arrojando oportunidades interesantes para trabajar en las fallas que ocasiona la falta de plataformas estratégicas. A continuación, se presenta el resultado del estudio.

**Hallazgo 1:** Desconocimiento de la razón de ser de la empresa.

**Evidencia:** 3 de los 4 colaboradores (secretaria, auxiliar de compras, conductor) entrevistados se limitaron a decir que la empresa se dedicaba a la obra ingeniería civil.

**Efecto:** falta de sentido de pertenencia por la empresa, el trabajador se limita solo a la ejecución técnica de una actividad.

**Decisión tomada:** incluir misión detallada y socialización formal.

**Hallazgo 2:** Problemas de comunicación

**Evidencia:** Observación directa. Se observó retrasos en el envío de insumos y materiales a obra, debido a que, el auxiliar de compras y el conductor no se colocan de acuerdo para recogerlo teniendo en cuenta los horarios del proveedor. También se observa que el

conductor no es proactivo al verificar horarios y direcciones de proveedores y depende mucho de la secretaria, situación que genera pérdida de tiempo.

**Efecto:** pérdida de tiempo y recursos, pérdida de productividad.

**Decisión tomada:** crear, socializar y publicar valores corporativos

**Hallazgo 3:** desconocimiento de la existencia de una plataforma estratégica

**Evidencia:** 4 de los 4 entrevistados (administrador, secretaria, auxiliar de compras y conductor) expresaron nunca haber visto un documento con la misión, visión, políticas y valores.

**Efecto:** pérdida de oportunidad de mejoras en procesos

**Decisión tomada:** definir, socializar y proponer misión, visión, política de calidad y valores corporativos.

Una vez realizado y analizado el diagnóstico se puede llegar a concluir lo siguiente:

Tanto directrices como los distintos colaboradores deben tener conocimiento de la parte interna de la empresa, reglas, estatutos y políticas. El rendimiento no solo se mide en lo externo sino también en lo interno.

Se reconoce que la implantación de dicha plataforma pondrá en conocimiento a todos y los mantendrá en constante renovación dando optimización al entorno laboral, el cual se nota afectado debido a los desconocimientos internos.

El manejar canales directos de información, mejorará la calidad laboral y desempeño, ayudará que todos sean partícipes en conocimiento y pueden desempeñar sus roles correctamente.

La siguiente plataforma estratégica propuesta se construyó como respuesta directa a los hallazgos del diagnóstico.

Dado que se evidenció una desarticulación entre los objetivos gerenciales y la ejecución operativa (debido a la falta de documentación), la misión y visión aquí formuladas buscan estandarizar el lenguaje institucional. La inclusión de la política de calidad y los valores de seguridad responde a la necesidad de mitigar los riesgos identificados en la gestión de proyectos de ingeniería civil, transformando las debilidades detectadas en ventajas competitivas.

## **Plataforma Estratégica Pupo & Sofan Building S.A.S.**

### **Misión**

Construir obras de ingeniería civil, especialmente proyectos de servicio público que ayuden a la satisfacción de las necesidades de infraestructura educativa, saneamiento básico, recreativas, entre otras obras, que impacten positivamente en el crecimiento regional y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades. Implementando los recursos, herramientas y tecnologías necesarias, cumpliendo con los requisitos legales y ambientales que garanticen calidad y sostenibilidad.

### **Visión**

Ser en el año 2032, una empresa líder en la construcción de proyectos de infraestructura sostenible e innovadora, reconocida por la seguridad y calidad de sus obras, comprometida con la creación de ambientes que contribuyan a mejorar el futuro de las comunidades.

### **Política de calidad**

Pupo & Sofan Building S.A.S. construye obras de alta calidad y sostenibilidad que contribuyen al desarrollo social de las comunidades, ocupando un equipo de trabajo altamente calificado en cada especialidad requerida, tecnologías innovadoras, herramientas y materiales de calidad, cumpliendo la normatividad ambiental y laboral colombiana legal vigente.

## **Valores corporativos**

**Calidad:** certificar calidad, cumpliendo con las exigencias establecidas y trabajando en el mejoramiento continuo.

**Compromiso:** cumplir con los tiempos establecidos y las responsabilidades pactadas con los clientes, proveedores y colaboradores.

**Respeto:** valorar el recurso humano, las comunidades y el medio ambiente fomentando un trato digno y amigable.

**Seguridad:** Salvaguardar la vida y el bienestar de nuestros capital humano y usuario final como compromiso fundamental. Este compromiso se alinea al Decreto 1072 de 2015 capítulo 6 artículo 2.2.4.6.1, garantizando el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Sostenibilidad:** diseñar y ejecutar proyectos innovadores que generen impactos positivos, perdurables y armonioso con el ecosistema y las comunidades.

**Trabajo en equipo:** crear ambientes de trabajos cálidos fomentando la colaboración, participación y solidaridad en pro del logro de las metas comunes.

**Transparencia:** proceder con honestidad, integridad, ética y rectitud en cada etapa e interacción con cada colaborador.

## **Conclusión**

La empresa Pupo & Sofan Building S.A.S., dedicada a la licitación de proyectos de obras públicas, es una empresa consolidada a su trabajo. Externamente se caracterizan por ser excelentes en su propósito y responder a cabalidad con lo propuesto y solicitado en cada proyecto.

Se demostró que la carencia de una plataforma formal en Pupo & Sofan Building S.A.S. no es un problema meramente documental, sino un factor de riesgo operativo. La falta de misión y visión claras ha derivado en una identidad corporativa fragmentada, donde los colaboradores operan bajo metas individuales y no bajo un propósito institucional común, afectando la eficiencia en la entrega de proyectos.

La plataforma estratégica diseñada (Misión, Visión, Política de Calidad y Valores) responde directamente a las deficiencias halladas en el diagnóstico. La inclusión de valores como la "Seguridad" y la "Sostenibilidad" no es ornamental; busca estandarizar el servicio bajo normas legales (Decreto 1072) y exigencias del mercado de licitaciones públicas, asegurando la supervivencia de la empresa a largo plazo.

Se concluye que el éxito de la propuesta no radica en su redacción, sino en su socialización. La investigación evidenció que el desconocimiento es la raíz del desorden administrativo; por tanto, la implementación de canales de comunicación directa y visualización de la plataforma es la acción crítica para transformar la cultura organizacional de la empresa.

## Bibliografía

Aguilera Castro, A., (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. *Pensamiento & Gestión*, (28),85-106.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64615176005>

Balanced Scorecard (s.f.). *Soluciones para la gestión estratégica*.  
<https://grctools.software/soluciones/gestion-estrategica/balanced-scorecard/>

Camacho M., M. (2002). Direccionamiento estratégico: análisis de una herramienta poderosa. *Revista Vía Salud* (21), 2

Chandler, A. (1962). Strategy and structure, chapters in the history of the industrial enterprise.

<https://www.regent.edu/journal/real-revista-de-estudios-avanzados-de-liderazgo/estrategia-organizacional/>

González-Rodríguez, S. S., Baque-Villanueva, L. K., & Mendoza-Alcívar, M. A. (2020). Planeación estratégica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
[https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2164/2219#:~:text=Seg%C3%BAAn%20\(Drucker%2C%201984\)%2C,raz%C3%B3n%20de%20los%20resultados%20esperados.](https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2164/2219#:~:text=Seg%C3%BAAn%20(Drucker%2C%201984)%2C,raz%C3%B3n%20de%20los%20resultados%20esperados.)

ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario. Organización Internacional de Normalización.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2002). *El Cuadro de mando integral (The Balanced Scorecard)*. Gestión 2000. (Libro original publicado en 1996).

Mintzberg, H. & Quinn, J. (1998). El proceso estratégico, conceptos y casos. *México: Prentice Hall*

Ortiz, Y. E., & Lafaurie, M. C. (2018). Formulación de un plan estratégico para la empresa tecmoser S.A.S. Rep. UdeC, 1-106.

Rey, C. (2011). La misión en la empresa. Universidad Internacional de Cataluña.

Serna, H. (2014). Gerencia Estratégica: Teoría, metodología, alineación, implementación y gestión estratégica. 3R Editores.

Sepúlveda, F. A., & Ríos, J. J. (2021). Desarrollo de la Plataforma Estratégica para la organización sin ánimo de lucro Humanismo Integral al servicio del Hombre. Universidad Católica del Oriente.