LOGOTIPO DE EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FORMATO: SABORES QUE NACEN PARA INSPIRAR, RITUALES QUE PERMANECEN EN TUS MOMENTOS MAS INTIMOS
	RITUAL DEL GRANO	

1MISION:

Describa lo que la empresa hace; es decir, a que se dedica:

Nuestra empresa se dedica a crear experiencias sensoriales únicas donde ofrecemos bebidas a base de café con un toque afrodisiaco, eventos de arte, poesía, preparación de café en vivo con cafeteras tradicionales.

Para quien está dirigido el esfuerzo de la empresa, defina clientes o nichos de mercado:

Esta cafetería esta dirigida a jóvenes y adultos (18-70 años) , Todo genero, estudiantes, trabajadores, parejas, familia, grupo de amigos, turistas y locales.

Valor diferenciador, que diferencia mi producto o servicio de la competencia:

Café de especialidad con ingredientes propios del cauca y afrodiasico, donde resaltamos los mejores perfiles de sabor original y de alta calidad además de ofrecer un espacio acogedor, iluminación calida y una atención personalizada

Consolidar la misión con base a los tres ítems anteriores, se sugiere que se empiece con el nombre de la empresa, la redacción debe ser corta y concreta y precisa, máximo 4 0 5 renglones.

Ritual del grano busca crear experiencias únicas para todo tipo de personas mayores de edad, donde nuestras bebidas llevan como ingrediente principal el afrodisiaco, además es un lugar acogedor donde los clientes puedan disfrutar de eventos de arte, poesía y preparaciones de café con cafeteras tradicionales resaltando los mejores perfiles de sabores originales inspirando momentos de relajación y conexión con una taza de café.

La visión responde a la pregunta: “¿Dónde queremos estar en el corto ó mediano plazo?”

A mediano plazo entre 3 a 4 años queremos ser una cafetería reconocida en la ciudad, tener por lo menos una sucursal mas, ampliar nuestros servicios y consolidarnos como un lugar de encuentro y cultura.

La visión es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa en el corto ó mediano plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse o incursionar. (se sugiere dar fecha para cumplirla)

30 de agosto del 2030

Consolidar la visión con base a los ítems anteriores, la visión debe ser medible y alcanzable por la empresa en un tiempo determinado.

Convertirnos en el 30 de agosto del 2030 en una cafetería reconocida por ofrecer las mejores bebidas de café manteniendo un crecimiento constante donde pretendemos ampliar nuestros servicios y consolidarnos como un lugar de encuentro y cultura.

2. VALORES:

Define el conjunto de principios, creencias, reglas que regulan la gestión de la organización, constituye la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional.

ETAPA No. 1

GLOSARIO AXIOLÓGICO

Esta guía recopila algunas de definiciones sobre valores, constituyéndose en una ayuda para reflexionar y argumentar la conceptualización en el equipo.

¿Qué son los valores? Cualidades que otorgamos a formas de ser y de actuar que las hace deseables como características nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan construir una convivencia gratificante en el marco de la vigencia plena de los Derechos Humanos.

COLABORACIÓN, Acción y efecto de trabajar en común con otra persona u otras personas. Contribuir para el logro de un fin. Ayudar a otra u otras personas en su trabajo o en el logro de sus fines.

COMPROMISO. Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada. Palabra que se da uno mismo para hacer algo. Ser fiel a sus convicciones y eficiente en el cumplimiento de las obligaciones contraídas. Es la actitud de disposición permanente para el cumplimiento de una función y/o actividad.

CONFIANZA. Esperanza firme que se tiene en una persona o una cosa. Es el resultado del inicio que se hace sobre una persona para asumirla como veraz, como competente, o corno interesada en el bienestar de uno mismo. Es la proyección de credibilidad en el actuar.

CUMPLIMIENTO. Acción y efecto de llevar a cabo. Haces lo que se debe o lo que se está obligado en los términos previstos.

DIGNIDAD. Decoro de las personas en el modo de comportarse. Comportamiento decoroso de las personas, con respeto por su propia estima.

EFICACIA. Fuerza y capacidad para obrar. Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

EFICIENCIA. Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos.

EQUIDAD. Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece. Es la disposición de distribuir con imparcialidad los bienes y servicios para atender con prioridad los requerimientos de la población.

HONESTIDAD. Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Actitud para actuar con honradez y decencia, Manejo ético de los bienes públicos.

HONORABILIDAD. Cumplimiento de los deberes respecto de los demás y de uno mismo.

IMPARCIALIDAD. Falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas o cosas, que permiten juzgar o proceder con rectitud. Ausencia de preferencias en el actuar.

JUSTICIA. Lo que debe hacerse según derecho o razón, Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o le pertenece. Comportamiento equitativo en todas las acciones.

LEALTAD. Cumplimiento de lo que dicen las leyes de la fidelidad y las del honor, fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo, Sinceridad en el obrar, actuar y pensar. Es la correspondencia a los ideales individuales y colectivos de la Entidad,

LIBERTAD. Facultad natural que tiene el ser humano de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.

PARTICIPACIÓN. Tomar parte. Compartir. Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad, o movilizarse para tomar parte en ella.

PLURALISMO. Reconocimiento y aceptación de los distintos modos de ser y de pensar.

PROBIDAD. Integridad en el obrar. Es actuar de manera coherente con valores éticos. Es la disposición para actuar acorde a los lineamientos morales.

RECTITUD. Calidad de recto o justo. Recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos de hacer o decir. Comportamiento con justicia, severidad y firmeza.

RESPETO. Miramiento, consideración, deferencia del otro. Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno.

RESPONSABILIDAD. Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones. Es el principio de correspondencia entre actuar y su consecuencia.

SERVICIO. Acción y efecto de servir. Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público. Trabajo orientado a satisfacer las necesidades de los demás.

SOLIDARIDAD. Adhesión y apoyo a las causas o empresas de otros. Es apoyarse mutuamente en las dificultades, las causas y los proyectos.

TRANSPARENCIA. Calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad. Es el comportamiento humano con rectitud que permite visibilizar procedimientos claros que no generan duda.

VERACIDAD. Condición de quien dice o profesa siempre la verdad.

ETAPA No. 2

PRIORIZACIÓN DE VALORES PERSONALES

Priorice en cada grupo los valores que para usted son más significativos, puntuando de (1) a (5) donde 1 es el más importante. Debe diligenciar la totalidad de los grupos, sin dejar espacios en blanco.

1.	**2.**	**3.**
(4) Lealtad	(4) Dignidad	(5) Justicia
(1) Eficacia	(1) Eficiencia	(3) Pluralismo
(2) Honestidad	(2) Equidad	(2) Probidad
(5) Justicia	(3) Confianza	(1) Responsabilidad
(3) Respeto	(5) Imparcialidad	(4) Solidaridad

4.	**5.**	**6.**
(3) Dignidad	(1) Honorabilidad	(2) Honestidad
(4) Confianza	(5) Libertad	(4) Participación
(5) Participación	(4) Participación	(1) Responsabilidad
(1) Rectitud	(2) Pluralismo	(3) Transparencia
(2) Servicio	(3) Servicio	(5) Veracidad

7.	**8.**	**9.**
(3) Lealtad	(5) Colaboración	(1) Compromiso
(1) Eficiencia	(1) Compromiso	(2) Eficacia
(5) Libertad	(4) Equidad	(3) Honorabilidad
(2) Probidad	(2) Rectitud	(4) Rectitud
(4) Imparcialidad	(3) Veracidad	(5) Transparencia

10.

(4) Colaboración

(1) Cumplimiento

(5) Confianza

(2) Honorabilidad

(3) Pluralismo

11.

(1) Compromiso

(2) Dignidad

(3) Honestidad

(5) Honorabilidad

(4) Justicia

12.

(2) Colaboración

(3) Respeto

(1) Servicio

(4) Solidaridad

(5) Imparcialidad

13.

(3) Confianza

(5) Libertad

(1) Responsabilidad

(2) Servicio

(4) Solidaridad

14.

(1) Compromiso

(3) Eficiencia

(2) Participación

(4) Pluralismo

(5) Veracidad

15.

(2) Equidad

(5) Libertad

(1) Rectitud

(3) Imparcialidad

(4) Transparencia

16.

(4) Lealtad

(2) Cumplimiento

(3) Honestidad

(5) Honorabilidad

(1) Probidad

17.

(3) Lealtad

(4) Dignidad

(1) Eficiencia

(5) Libertad

(2) Servicio

18.

(3) Cumplimiento

(1) Eficacia

(2) Eficiencia

(5) Equidad

(4) Respeto

19.

(2) Colaboración

(3) Honestidad

(4) Participación

(1) Respeto

(5) Solidaridad

20.

(3) Cumplimiento

(1) Eficacia

(5) Justicia

(2) Responsabilidad

(4) Transparencia

21.

(1) Cumplimiento

(2) Probidad

(3) Respeto

(5) Imparcialidad

(4) Veracidad

22.	**23.**	**24.**
(2) Colaboración	(2) Lealtad	(2) Compromiso
(1) Eficacia	(1) Responsabilidad	(4) Dignidad
(4) Confianza	(5) Solidaridad	(5) Equidad
(5) Justicia	(4) Transparencia	(3) Pluralismo
(3) Probidad	(3) Veracidad	(1) Rectitud

ETAPA No. 3

TABLA DE PUNTAJES

Traslade al frente de cada valor el puntaje que usted le asignó en la guía No. 2 “Priorización de Valores Personales”, y luego sume de manera horizontal los puntajes. Los números que actualmente aparecen en la tabla indican el grupo en el cual se encuentra el respectivo valor, y se usan para facilitar su búsqueda.

El valor que obtiene el menor puntaje en la suma es el primero y así sucesivamente hasta llegar al valor que obtiene la mayor puntuación es el último de la escala. En caso de tener dos o más valores iguales, resuelva la situación preguntándose: ¿Cuál de estos valores es más importante para mí?

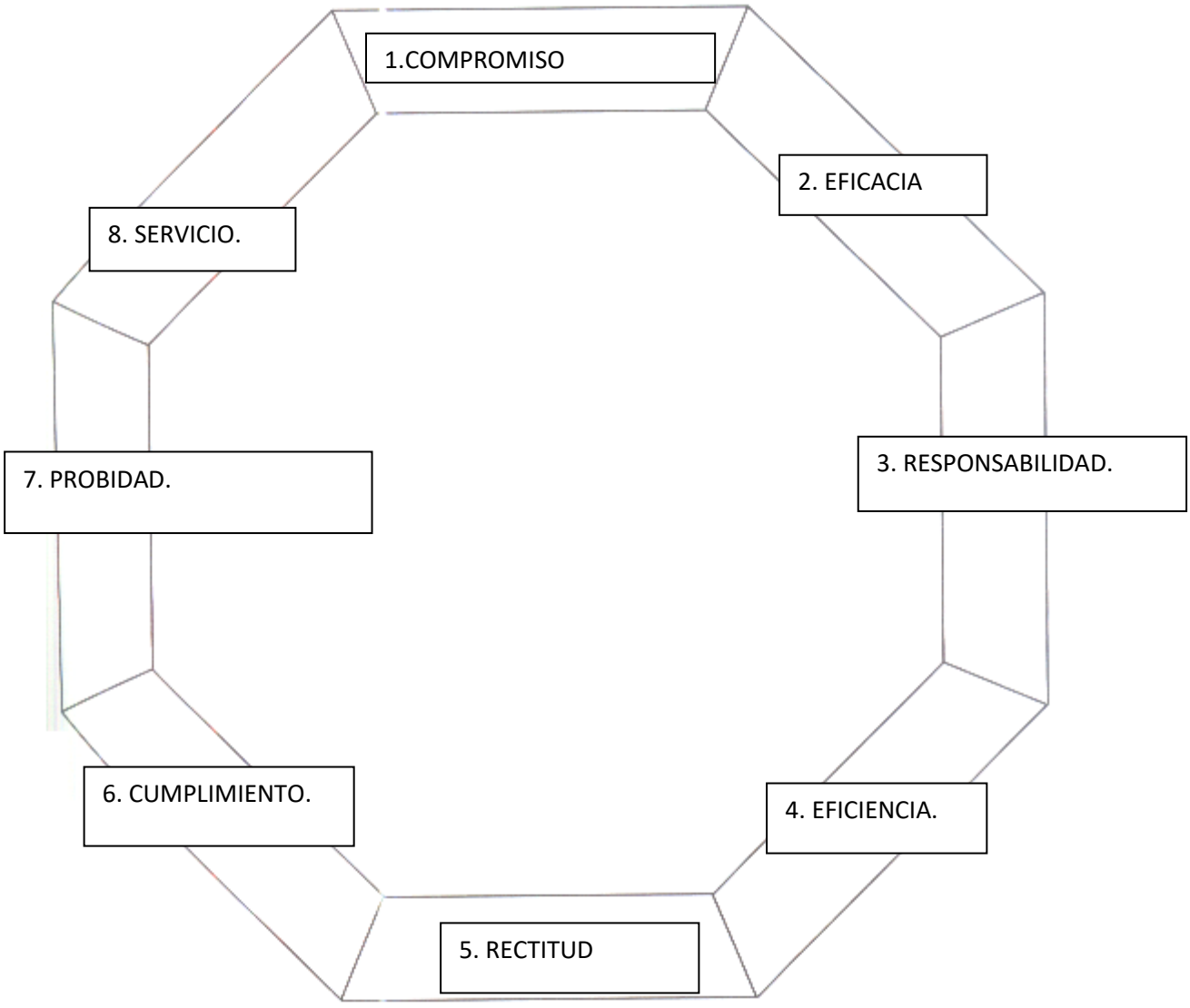
Valor	**Puntaje Priorización de Valores**										**Suma**	**Puesto**
Colaboración	8	5	10	4	12	2	19	2	22	2	15	11
Compromiso	8	1	9	1	11	1	14	1	24	2	6	1
Lealtad	1	4	7	3	16	4	17	3	23	2	16	13
Cumplimiento	10	1	16	2	18	3	20	3	21	1	10	6
Dignidad	2	4	4	3	11	2	17	4	24	4	17	15
Eficacia	1	1	9	2	18	1	20	1	22	1	6	2
Eficiencia	2	1	7	1	14	3	17	1	18	2	8	4
Equidad	2	2	8	4	15	2	18	5	24	5	18	16
Confianza	2	3	4	4	10	5	13	3	22	4	19	17

Honestidad	1	2	6	2	11	3	16	3	19	3	13	9
Honorabilidad	5	1	9	3	10	2	11	5	16	5	16	14
Justicia	1	5	3	5	11	4	20	5	22	4	23	23
Libertad	5	5	7	5	13	5	15	5	17	5	25	24
Participación	4	5	5	4	6	4	14	2	19	4	19	18
Pluralismo	3	3	5	2	10	3	14	4	24	3	15	12
Probidad	3	2	7	2	16	1	21	2	22	3	10	7
Rectitud	4	1	8	2	9	4	15	1	24	1	9	5
Respeto	1	3	12	3	18	4	19	1	21	3	14	10
Responsabilidad	3	1	6	1	13	1	20	2	23	1	6	3
Servicio	4	2	5	3	12	1	13	2	17	2	10	8
Solidaridad	3	4	13	4	12	4	19	5	23	5	22	21
Imparcialidad	2	5	7	4	12	5	15	3	21	5	22	22
Transparencia	6	3	9	5	15	4	20	4	23	4	20	19
Veracidad	6	5	8	3	14	5	21	4	23	3	20	20

ETAPA No. 4

CARTA AXIOLÓGICA PERSONAL

Traslade a las casillas del octágono los valores que obtuvieron los ochos primeros lugares en la ETAPA No. 3 Tabla de Puntajes.



3. MATRIZ D.O.F.A.

La matriz DOFA es un instrumento metodológico que sirve para identificar acciones viables mediante el cruce de variables, en el supuesto de que las acciones estratégicas deben ser ante todo acciones posibles y que la factibilidad se debe encontrar en la realidad misma del sistema. En otras palabras, por ejemplo la posibilidad de superar una debilidad que impide el logro del propósito, solo se la dará la existencia de fortalezas y oportunidades que lo permitan. El instrumento también permite la identificación de acciones que potencien entre sí a los factores positivos. Así tenemos los siguientes tipos de estrategias al cruzar el factor interno con el factor externo:

	FORTALEZAS	**DEBILIDADES**
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	(DE CRECIMIENTO)	(DE SUPERVIVENCIA)
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRETEGIAS DA
	(DE SUPERVIVENCIA)	(DE FUGA)

Estrategias FO o estrategias agresivas de crecimiento son las resultantes de aprovechar las mejores posibilidades que da el entorno y las ventajas propias, para construir una posición que permita la expansión del sistema o su fortalecimiento para el logro de los propósitos que emprende.

Estrategias DO son un tipo de estrategias de supervivencia(adaptación) en las que se busca superar las debilidades internas, haciendo uso de las oportunidades que ofrece el entorno.

Estrategias FA son también de supervivencia y se refiere a las estrategias que buscan evadir las amenazas del entorno, aprovechando las fortalezas del sistema.

Las estrategias DA permiten ver alternativas estratégicas que sugieren renunciar al logro dada una situación amenazante y débil difícilmente superable, que expone al sistema al fracaso.

El cruce del factor interno por el factor externo supone que el sistema está en equilibrio interno; esto es, que las debilidades que tiene no han podido ser superadas por si mismo. Sin embargo esta no es una situación frecuente; el sistema puede tener aún debilidades que por una u otra razón no se han superado, pudiendo hacerlo con sus propias posibilidades. Esto sugiere encontrar estrategias del tipo FD, es decir la superación de debilidades utilizando las propias fortalezas.

DEFINICION DE ESTRATEGIAS



	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
F1		D1		
F2		D2		
F3		D3		
F4		D4		
FN		DN		

OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS (FO)		ESTRATEGIAS (DO)	
O1		1		1	
O2		2		2	
O3		3		3	
O4		4		4	
ON		N		N	

AMENAZAS		ESTRATEGIAS (FA)		ESTRATEGIAS (DA)	
A1		1		1	
A2		2		2	
A3		3		3	
A4		4		4	
AN		N		N	