**EXERCÍCIO DE**

**Experimente o Smartsheet GRATUITAMENTE**

**MAPEAMENTO DE CULTURA**

**Instruções:** as matrizes abaixo trazem uma série de características culturais apresentadas em um contínuo.  
  
Etapa 1: analise cada característica cultural e coloque **A** na coluna que melhor represente sua percepção da cultura da empresa adquirente.   
  
Etapa 2: coloque **B** na coluna que melhor represente a cultura atual da empresa adquirida.   
  
Etapa 3: calcule a diferença absoluta entre cada classificação para determinar as maiores lacunas de cultura.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Orientada pelo cliente/mercado |  |  |  |  |  | Orientada pela tecnologia |
| Voltada para o lucro a longo prazo |  |  |  |  |  | Voltada para o lucro a curto prazo |
| Os funcionários entendem e estão comprometidos com a estratégia |  |  |  |  |  | Os funcionários não entendem e/ou não estão comprometidos com a estratégia |
| Focada em atividades |  |  |  |  |  | Focada em resultados |
| Focada em estratégias |  |  |  |  |  | Focada no operacional ou em crises |
| Acompanha rapidamente a instrução do produto |  |  |  |  |  | Produtos de ponta |
| Resposta lenta à dinâmica do mercado |  |  |  |  |  | Flexível, altamente responsiva ao mercado |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMUNICAÇÃO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Foco descendente |  |  |  |  |  | Três vias |
| Sensibilização pouco frequente |  |  |  |  |  | Sensibilização frequente |
| Com filtros |  |  |  |  |  | Abertura/sinceridade |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Oportunidade considerável para o desenvolvimento de funcionários |  |  |  |  |  | Oportunidade limitada para o desenvolvimento de funcionários |
| O desenvolvimento é baseado em mecanismos informais com elevados graus de latitude |  |  |  |  |  | O desenvolvimento está fortemente alinhado com o modelo de competência ou progressão de carreira |
| O desenvolvimento se concentra no trabalho atual |  |  |  |  |  | O desenvolvimento se concentra em trabalhos atuais e futuros |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RECOMPENSAS** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Foco em recompensar o desempenho individual |  |  |  |  |  | Equilíbrio entre as recompensas por desempenho individual e em equipe |
| Os funcionários têm envolvimento mínimo na definição de expectativas de desempenho |  |  |  |  |  | Os funcionários têm envolvimento significativo na definição de expectativas de desempenho |
| Baseado no tempo de empresa |  |  |  |  |  | Baseado no desempenho |
| Padrões de desempenho claros |  |  |  |  |  | Padrões de desempenho ambíguos |
| Remuneração de acordo com/acima do mercado |  |  |  |  |  | Remuneração abaixo do mercado |
| Os funcionários recebem feedback regular de desempenho |  |  |  |  |  | Os funcionários não recebem feedback regular de desempenho |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOMADA DE DECISÕES** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Lenta |  |  |  |  |  | Rápida |
| Tomada de decisões centralizada/vários níveis de aprovação |  |  |  |  |  | Poucos níveis de aprovação e amplos intervalos de controle |
| Analítica/cautelosa |  |  |  |  |  | Intuitiva/ousada |
| Os níveis de autoridade são claramente compreendidos |  |  |  |  |  | Existe confusão em relação aos níveis de autoridade |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACEITAÇÃO DE RISCOS** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Aversão ao risco |  |  |  |  |  | Incentivo de aceitação de riscos calculada |
| Erros são punidos |  |  |  |  |  | A inovação é recompensada |
| A gerência não solicita nem age com base em ideias de melhorias dos funcionários |  |  |  |  |  | A gerência incentiva e age rapidamente com base em ideias de melhorias dos funcionários |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PLANEJAMENTO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Curto prazo |  |  |  |  |  | Longo prazo |
| Reativo |  |  |  |  |  | Proativo |
| Informal |  |  |  |  |  | Formal |
| Intuitivo quanto à concorrência |  |  |  |  |  | Monitora constantemente a concorrência |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TRABALHO EM EQUIPE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Baixa cooperação entre departamentos |  |  |  |  |  | Alta cooperação entre departamentos |
| Baixa confiança |  |  |  |  |  | Alta confiança |
| Perspectiva de grupos isolados |  |  |  |  |  | Perspectiva de processos/interfuncional |
| O conflito surge e é resolvido |  |  |  |  |  | A cultura é cortês e o conflito é evitado |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRÁTICAS DE GERENCIAMENTO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Os líderes são rígidos |  |  |  |  |  | Os líderes são paternalistas |
| As políticas são aplicadas uniformemente |  |  |  |  |  | As políticas são aplicadas arbitrariamente |
| Altos níveis de feedback e orientação |  |  |  |  |  | Pouco frequente ou nenhum feedback e orientação |
| Alguns procedimentos, políticas e regras de negócios desnecessários |  |  |  |  |  | Procedimentos, políticas e regras de negócios usados para orientar o comportamento dos funcionários |
| Orientadas por custo e controle |  |  |  |  |  | Orientadas por serviço e qualidade |
| As pessoas se sentem recompensadas e valorizadas |  |  |  |  |  | As pessoas não se sentem recompensadas e valorizadas |
| Ambiente com baixo estresse/esgotamento |  |  |  |  |  | Ambiente com alta carga de trabalho/longas jornadas |
| A equipe incorpora mudanças |  |  |  |  |  | A equipe quer manter o status quo |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ESTRUTURA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Funções bem compreendidas |  |  |  |  |  | Bastante ambiguidade de funções |
| A organização é simples |  |  |  |  |  | A organização tem muitas camadas |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TECNOLOGIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Os funcionários têm acesso às informações necessárias para serem bem-sucedidos |  |  |  |  |  | Existem informações faltando, atrasadas ou incorretas |
| Adoção lenta de novas tecnologias |  |  |  |  |  | Adoção rápida ou uso de tecnologia de última geração |
| **DIFERENÇA ABSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |
| --- |
| **AVISO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**  Qualquer artigo, modelo ou informação fornecidos pela Smartsheet no site são apenas para referência. Embora nos esforcemos para manter as informações atualizadas e corretas, não fornecemos garantia de qualquer natureza, seja explícita ou implícita, a respeito da integridade, precisão, confiabilidade, adequação ou disponibilidade do site ou das informações, artigos, modelos ou gráficos contidos no site. Portanto, toda confiança que você depositar nessas informações será estritamente por sua própria conta e risco. |