**EJERCICIO DE MAPEO CULTURAL**

**Pruebe Smartsheet GRATIS**

**Direcciones:**  Las matrices siguientes presentan una serie de características culturales a través de un continuo.

Paso 1: Revise cada característica cultural y coloque una **A** en la columna que represente más estrechamente su percepción de la cultura de la empresa adquirente.

Paso 2: Coloque una **B** en la columna que represente más estrechamente la cultura actual de la empresa adquirida.

Paso 3: Calcule la diferencia absoluta entre cada clasificación para determinar las principales brechas de cultura.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Orientado al cliente/mercado  |  |  |  |  |  | Basado en la tecnología  |
| Orientado a las ganancias a largo plazo  |  |  |  |  |  | Orientado a las ganancias a corto plazo  |
| Los empleados entienden y están comprometidos con la estrategia  |  |  |  |  |  | Los empleados no entienden o no están comprometidos con la estrategia  |
| Centrado en la actividad  |  |  |  |  |  | Centrado en los resultados  |
| Enfocado estratégicamente  |  |  |  |  |  | Centrado en las operaciones o en las crisis  |
| Seguidor con iniciativa con respecto a las instrucciones del producto  |  |  |  |  |  | Productos de vanguardia  |
| Lento para responder a la dinámica del mercado  |  |  |  |  |  | Flexible y altamente receptivo al mercado  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMUNICACIÓN}** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
|  Enfoque descendente  |  |  |  |  |  | Tres vías |
| Detección infrecuente  |  |  |  |  |  | Detección frecuente  |
| Filtrado  |  |  |  |  |  | Abierto/sincero  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Oportunidad considerable para el desarrollo de los empleados  |  |  |  |  |  | Oportunidad limitada para el desarrollo de los empleados  |
| El desarrollo se basa en mecanismos informales con grandes grados de latitud |  |  |  |  |  | El desarrollo está estrechamente alineado con el modelo de competencia o la escalera profesional  |
| El desarrollo se centra en el trabajo actual  |  |  |  |  |  | El desarrollo se centra en trabajos actuales y futuros  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RECOMPENSAS** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
|  Enfoque en recompensar el desempeño individual  |  |  |  |  |  | Equilibrio entre las recompensas por desempeño individual y del equipo  |
| Los empleados tienen una participación mínima en el establecimiento de las expectativas de desempeño  |  |  |  |  |  | Los empleados tienen una participación considerable en el establecimiento de las especificaciones de desempeño  |
| Basado en la antigüedad  |  |  |  |  |  | Basado en el rendimiento  |
| Estándares de desempeño claros  |  |  |  |  |  | Estándares de desempeño ambiguos  |
| Compensación igual o superior al promedio del mercado  |  |  |  |  |  | Compensación inferior al promedio del mercado  |
| Los empleados reciben comentarios regulares sobre el desempeño  |  |  |  |  |  | Los empleados no reciben comentarios regulares sobre el desempeño  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOMA DE DECISIONES** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Lento  |  |  |  |  |  | Rápido  |
| Toma de decisiones centralizada/varios niveles de aprobación  |  |  |  |  |  | Pocos niveles de aprobación y amplios rangos de control  |
| Analítico/cauteloso  |  |  |  |  |  | Intuitivo/audaz  |
| Los niveles de autoridad se entienden claramente  |  |  |  |  |  | Existe confusión en cuanto a los niveles de autoridad  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOMA DE RIESGOS** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Reacio al riesgo  |  |  |  |  |  | Se fomenta la toma de riesgos calculada  |
| Los errores son castigados  |  |  |  |  |  | La innovación se recompensa  |
| La gerencia no solicita ni actúa sobre las ideas de mejora de los empleados  |  |  |  |  |  | La gerencia fomenta y actúa rápidamente sobre las ideas de mejora de los empleados  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PLANIFICACIÓN** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| A corto plazo  |  |  |  |  |  | A largo plazo  |
| Reactivo  |  |  |  |  |  | Proactivo  |
| Informal  |  |  |  |  |  | Formal  |
| Intuitivo sobre la competencia  |  |  |  |  |  | Supervisar constantemente la competencia  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TRABAJO EN EQUIPO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Baja cooperación entre departamentos  |  |  |  |  |  | Alta cooperación entre departamentos  |
| Baja confianza  |  |  |  |  |  | Alta confianza  |
| Perspectiva aislada  |  |  |  |  |  | Perspectiva entre disciplinas/procesos  |
| El conflicto se expone y se resuelve  |  |  |  |  |  | La cultura es cortés y se evitan conflictos  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRÁCTICAS DE GESTIÓN** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Los líderes son motivadores fuertes  |  |  |  |  |  | Los líderes son paternalistas  |
| Las políticas se aplican de manera uniforme |  |  |  |  |  | Las políticas se aplican de forma arbitraria  |
| Altos niveles de comentarios y coaching  |  |  |  |  |  | Comentarios y coaching poco frecuentes o nulos  |
| Algunos procedimientos, políticas y reglas de negocios innecesarios  |  |  |  |  |  | Procedimientos, políticas y reglas de negocios que se utilizan para guiar el comportamiento de los empleados  |
| Basado en costos y control  |  |  |  |  |  | Impulsado por servicio y calidad  |
| Las personas se sienten apreciadas y valoradas  |  |  |  |  |  | Las personas no se sienten apreciadas y valoradas  |
| Entorno de bajo estrés/agotamiento  |  |  |  |  |  | Entorno de alta carga de trabajo/largas horas de trabajo  |
| El personal adopta el cambio  |  |  |  |  |  | El personal se esfuerza por mantener el statu quo  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ESTRUCTURA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Roles claramente entendidos  |  |  |  |  |  | Ambigüedad considerable de los roles  |
| La organización es plana  |  |  |  |  |  | La organización tiene muchas capas  |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TECNOLOGÍA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Los empleados tienen acceso a la información que necesitan para tener éxito  |  |  |  |  |  | La información es deficiente, inoportuna o incorrecta  |
| Lenta adopción de las nuevas tecnologías |  |  |  |  |  | Adopción rápida o tecnología de vanguardia utilizada |
| **DIFERENCIA ABSOLUTA** |  |  |

|  |
| --- |
| **RENUNCIA**Todos los artículos, las plantillas o la información que proporcione Smartsheet en el sitio web son solo de referencia. Mientras nos esforzamos por mantener la información actualizada y correcta, no hacemos declaraciones ni garantías de ningún tipo, explícitas o implícitas, sobre la integridad, precisión, confiabilidad, idoneidad o disponibilidad con respecto al sitio web o la información, los artículos, las plantillas o los gráficos relacionados que figuran en el sitio web. Por lo tanto, cualquier confianza que usted deposite en dicha información es estrictamente bajo su propio riesgo. |