

Instrumentos de Avaliação

Almiro dos Reis Neto
Maria Claudia Bravo



Instrumentos de Avaliação

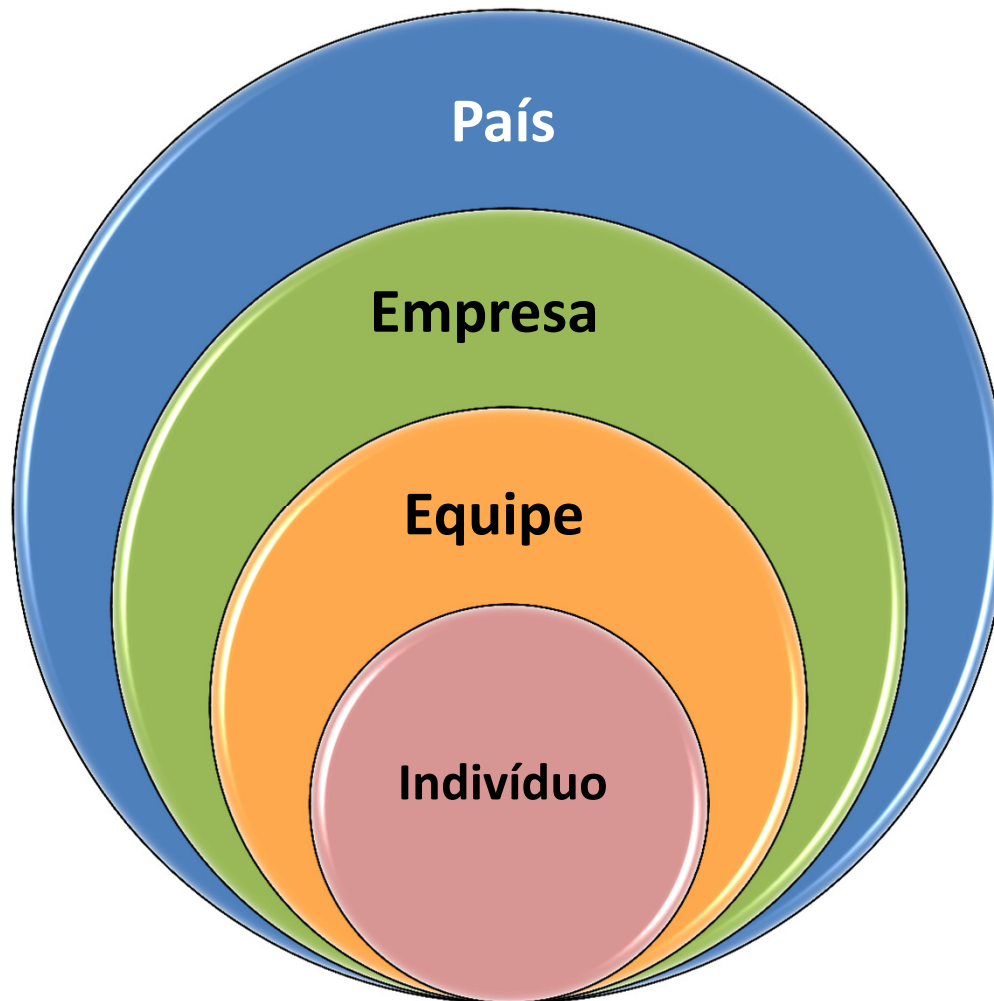
Direitos reservados

Proibida a reprodução e ou utilização total ou parcial deste material sem autorização expressa da Franquality

Franquality Consultoria
Rua Jandiatuba 630 conj. 106, Vila Andrade
05716-150 São Paulo - SP
Tel: (011) 3755.5520
www.franquality.com.br
almiro@franquality.com.br



Instrumentos de Avaliação



- **Culture GPS**
- **Organization Culture Scan**
- **Team Culture**
- **Culture Compass**
- **IRC - Intercultural Readiness Check**





← Metodologia Hofstede de Cultura Nacional

← Comparação com dois países

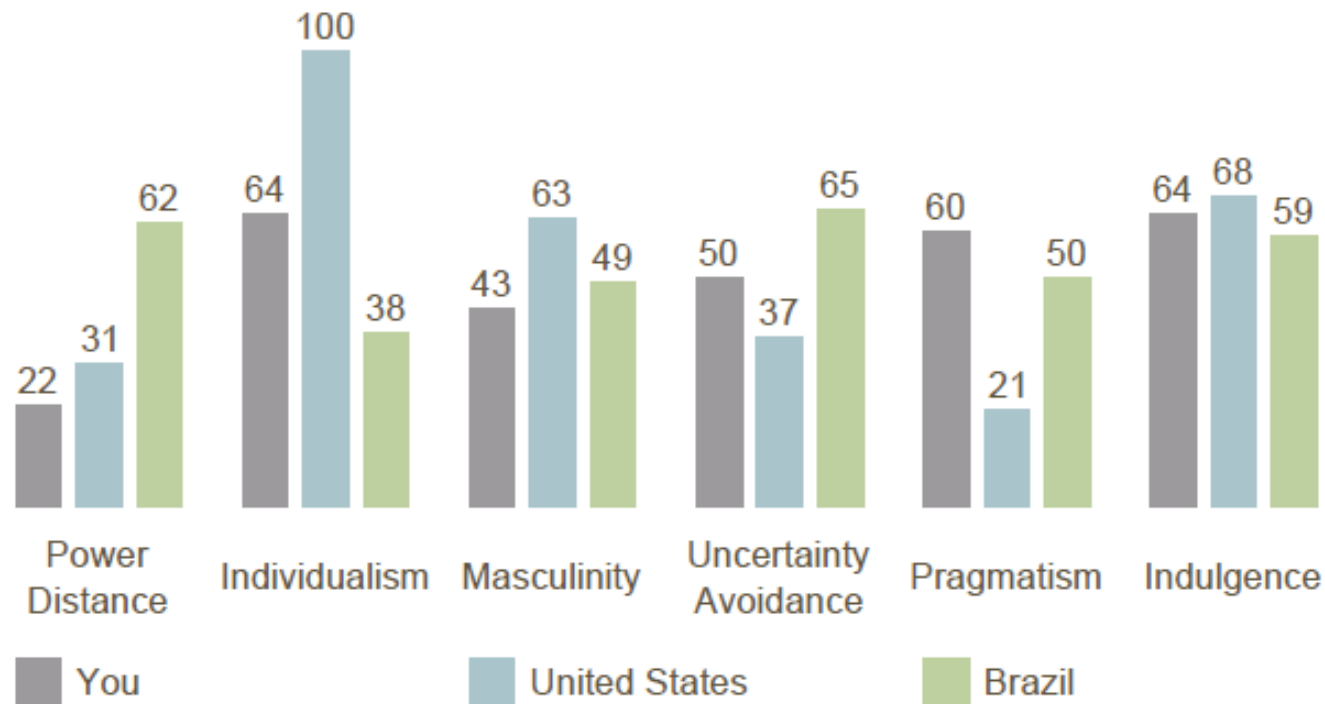
← Vários papéis:

- Líder
- Subordinado
- Negociador
- Estudante



Scores

Your scores are only an approximation on Hofstede's dimensions and not scientifically valid, especially because culture does not exist at an individual level. The textual feedback on the previous page(s) contains valuable information, while the personal scores below are not to be used for any guidance.



In addition to your country of interest and your home country, the table below lists the 5 countries scoring most similar to you and the 3 countries scoring most different to you.

	Power Distance	Individualism	Masculinity	Uncertainty Avoidance	Pragmatism	Indulgence
Your score	22	64	43	50	60	64
United States	31	100	63	37	21	68
Brazil	62	38	49	65	50	59
Most similar						
Luxembourg	31	64	50	60	67	56
Finland	24	67	23	49	38	57
Switzerland	25	73	72	48	78	66
Germany	26	72	68	55	57	40
Iceland	20	64	6	40	27	67
Most different						
Iraq	90	28	72	74	23	17
Venezuela	75	7	76	65	13	100
Guatemala	90	0	36	89	-	-



You may have wondered why it doesn't always click between you and your compatriots in Brazil. If so, this may have been caused by not having taken into consideration the following:

There is a big chance that:

- you may get demotivated if your boss is cutting you out when you have a middle management position
- you may get the feeling that your superior doesn't trust you by controlling you excessively
- you may get the feeling that some of your colleagues are spying on you on behalf of the manager concerned
- you may be surprised that your colleagues don't understand why you are not pleased with the work at hand and why instead you are seeking so much variety and adventure in your work

There is a fair chance that:

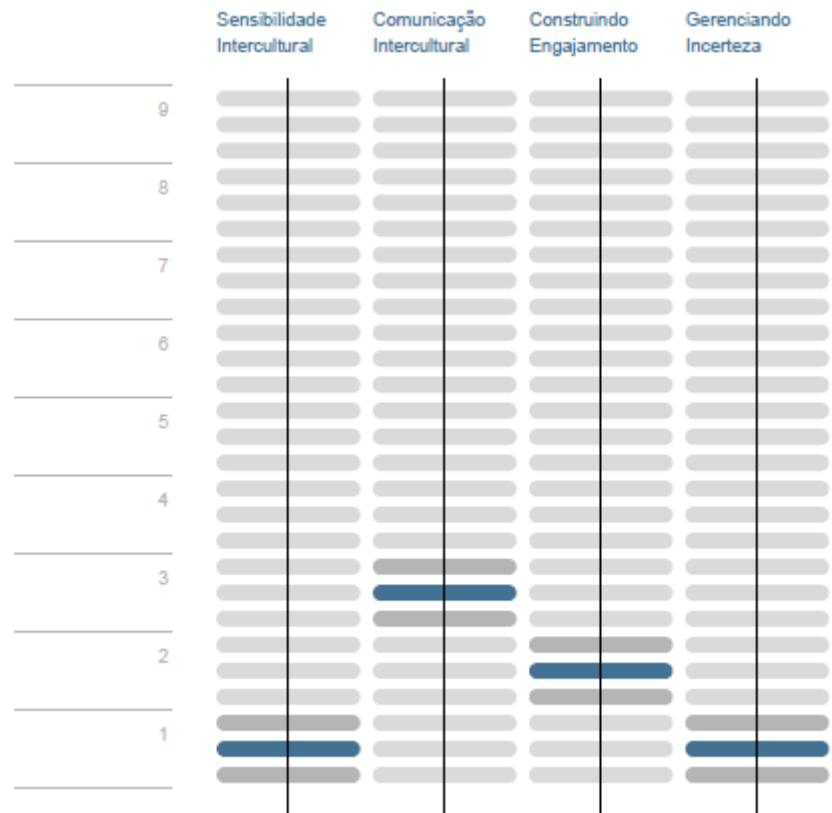
- you may be surprised by the strong reaction of your colleagues when you tell them that you don't believe in God, if that happens to be the case, and it is even worse if you tell them that you believe in more than one belief system
- you may wonder how your colleagues have still been so successful while lacking a pragmatic attitude to life
- you may get upset about the tenacity with which your colleagues try to realise their goals instead of changing their goals if they cannot be realised quickly
- you may get upset about how easily your colleagues are taking new information on board without checking whether the new information offered to them is true
- you may get upset by the boastful and gloating manner in which colleagues present themselves, without showing any humility
- you may get surprised and annoyed by the degree to which people overkill themselves, either implicitly or explicitly

There is a small chance that:

- you may give your counterparts the idea that you are less knowledgeable than you are, which may have a very negative impact on the way you are being assessed
- you may get easily demotivated as you don't get a lot of leeway to do your own thing. You may feel imprisoned by all the structure, procedures and rules imposed on you
- you may underestimate the time and energy required to be accepted as a trustworthy person
- you may get the feeling that your superior doesn't trust you by not giving you enough authority
- you don't understand why your boss reacts in such a rude manner when you disagree with him for very good reasons



IRC – Intercultural Readiness Check



- Sensibilidade Intercultural
- Comunicação Intercultural
- Construindo Engajamento
- Gerenciamento de Incerteza

Os resultados refletem a pontuação de uma pessoa comparada a um grupo representativo de pessoas que também preencheram o IRC

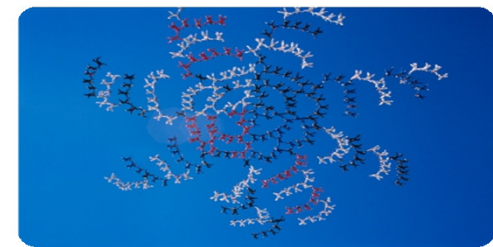


Sensibilidade Intercultural

O grau em que uma pessoa apresenta **interesse ativo nos outros**: em suas identidades culturais, necessidades e perspectivas e também na maneira como elas se expressam.

Indica se a pessoa:

- Reflete sobre sua própria cultura
- Considera outras perspectivas culturais igualmente válidas
- Busca informações sobre pensamentos e sentimentos dos outros
- Presta atenção aos sinais verbais e não verbais



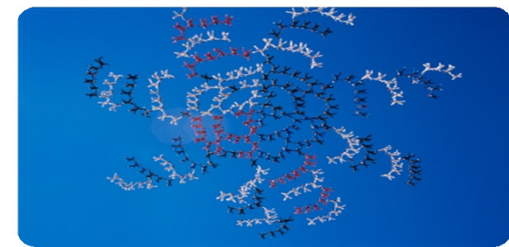
Sensibilidade Intercultural

Aspectos Avaliados

- Consciência Cultural
- Atenção aos sinais verbais e não verbais

Exemplos de itens

- Tende a examinar os valores próprios
- Tende a questionar as normas e valores da própria cultura
- Capta os sinais emocionais por trás das palavras das pessoas
- Presta atenção a possíveis significados ocultos



Comunicação Intercultural

O grau em que uma pessoa monitora ativamente seus próprios **comportamentos comunicativos**.

Indica se a pessoa:

- Escuta ativamente para compreender como os outros são afetados pelo que é dito
- Comunica-se de forma paciente
- Mostra cautela ao mensagens escutar mensagem difíceis e estão dispostos entender além do que é dito
- Ajusta seus comportamentos à necessidade do ouvinte



Comunicação Intercultural

Aspectos Avaliados

- Escuta ativa
- Ajuste do estilo de comunicação

Exemplos de itens

- É facilmente irritado
- Tende a interromper os outros
- Adapta-se ao contato visual para atender às diferentes exigências culturais
- Adapta a maneira de falar, de acordo com sugestões culturais

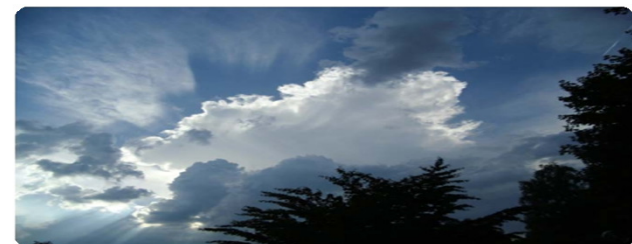


Construindo Engajamento

O grau em que as pessoas tentam **influenciar ativamente seu ambiente social**, baseado na construção de relacionamentos e integração de diferentes pessoas e suas preocupações.

Indica se a pessoa:

- Engaja e obtém comprometimento dos outros em um objetivo comum
- Constrói e desenvolve redes de relacionamento fortes e diversificadas
- Integra as necessidades dos diferentes stakeholders e cria soluções para atender essas necessidades



Construindo Engajamento

Aspectos Avaliados

- Construir relacionamentos
- Conciliar necessidades de stakeholders

Exemplos de itens

- Incentiva a troca entre as pessoas
- Gosta de interagir com as pessoas que possuem crenças diferentes
- Entende quais são os principais problemas em conflitos interculturais
- É criativo na busca de soluções que todos possam aceitar



Gerenciamento de Incerteza

O grau em que uma pessoa vê a **incerteza e a complexidade** dos ambientes culturalmente diversos como um oportunidade para o **desenvolvimento pessoal**.

Indica se a pessoa:

- Está aberta para lidar com a complexidade da diversidade cultural, grupos desconhecidos e exigências inesperadas
- Apresenta motivação para explorar novas abordagens e sentimento estimulado pela diversidade como fonte de aprendizado.



Gerenciamento de Incerteza

Aspectos Avaliados

- Abertura à complexidade cultural
- Explorar novas formas de aproximação

Exemplos de itens

- Entende um pouco das outras culturas
- Acredita em um melhor jeito para trabalhar em equipe
- Se prende a seu círculo social
- Trabalha de acordo com a rotina estabelecida



Qualidade estatística do IRC

Confiança do teste:

–2009, database de 10.000 respondentes

Validade das escalas:

Correlação com várias medidas independentes.

Medida 1: Medição de Personalidade

Medida 2: tempo permanecido no estrangeiro

Medida 3: Número de línguas faladas

Medida 4: Escala de Orientação Internacional

Medida 5: Crenças sobre diversidade

Medida 6: Percepção da formação de subgrupos em equipas

E vários dados biográficos.



Resultados

- Reflexão sobre como o participante vê seu comportamento ao lidar com ambientes de diversidade cultural.
- Compreensão de seus pontos fortes e os desafios quando se trabalha em um contexto culturalmente diverso.
- Comportamento atual em relação a questões interculturais.
- Sugestão de medidas concretas para desenvolver ou reforçar uma determinada competência.



A black and white photograph of three business professionals (two men and one woman) standing in a circular plaza. They are dressed in business attire and holding briefcases. The plaza has a large circular pattern on the ground. The scene is brightly lit, casting long shadows.

✓ **Integração**

✓ **Desempenho**

✓ **Satisfação**

Obrigado!

Maria Cláudia Bravo Reis

claudia@aculturacao.com.br

Almiro dos Reis Neto

almiro@franquility.com.br

