O mundo corporativo, apesar de globalizado, continua a ser marcado por características específicas das diferentes geografias. Mas, será que o que nos separa é assim tão diferente do que nos aproxima?

Os países aproximam-se cada vez mais comercialmente contudo, mantêm-se "*gaps*" culturais que não devem ser menosprezados ou alienados de uma análise organizacional, ou mais profundamente, análises comportamentais de trabalhadores, executivos, líderes, assessores, consultores, e pedagogos empresariais.

A verdade é que estes "*gaps*" também nos aproximam, ou pelo menos tornam a visão dos agentes culturalmente distantes mais interessante do que a nossa própria visão da realidade.

Quem o diz não sou eu. Melhor, também o digo, contudo é apenas a repetição do que antes de mim, foi dito melhor.

Por exemplo: o Professor Barros Filho diz – mais coisa, menos coisa – que "os gurus têm tendência a vir de longe e a falar ou outra língua ou a nossa com um sotaque mais interessante (diferente) do que o nosso.

Já dizia – diz, ou quase que diz, ou diz mesmo por outras palavras, ou com as mesmas – a bíblia, que "ninguém é rei no seu próprio castelo".

Contudo, poderia ser diferente (mais interessante).

Imaginemos um contexto no qual a competência de um colaborador, numa organização, pudesse ser o passaporte para a oportunidade de expressar essa competência.

Imaginemos que dizendo as mesmas palavras do que Deepak Chopra, com a mesma intensidade do que a reservada a Tony Robbins, com a humildade de Dalai Lama, e a sede de sucesso de Steve Jobs, QUALQUER pessoa fosse ouvida como se de Robin Sharma se tratasse.

É verdade que nem todos os colaboradores de uma organização podem ser imaginados dessa forma – e um ser humano com todas essas dimensões seria provavelmente o mais

plácido multipolar dos singularmente génios.

Mas, imaginemos, e se houvesse uma maneira de comunicar a todos os colaboradores que essa é a ambição das organizações?

E se as empresas fizessem saber aos seu colaboradores que elas (empresas) estão atentas àqueles que poderão exibir semelhantes características, e que ao fazê-lo ser-lhes-ão reconhecidos entre outros méritos – no mínimo – a capacidade de expandir as asas intelectuais que permitem intermediar as virtudes que ambicionarem atingir?

É dura a realidade na qual nem tudo acontece como deveria.

É de uma complexidade tremenda gerir a satisfação no trabalho, principalmente quando a diversidade é um factor fundamental para o desenvolvimento.

De facto, o processo de gestão de pessoas era extremamente simplificado pela uniformização de metodologias que deveriam formatar em vez de desenvolver, pagar em vez de remunerar, ordenar em vez de delegar.

Mas nem tudo é negativo. Há sempre uma luz ao fundo do túnel. A humanidade tem uma capacidade tremenda de fazer surgir flores de cactos no deserto.

Imaginemos que sem tentar plasmar profetas empresariais estivéssemos todos expectantes de reconhecer no(a) nosso(a) colega, sobordinado(a) ou líder, as virtudes visionárias de Elonk Musk, a coragem de Mo Ibrahim, o humanismo de Madre Teresa, a sabedoria de Buffet, o rigor de Horta-Osório, o feminismo de Oprah, a nobreza de Nabeiro, a diplomacia Annan.

Where are you from?