

EPÍLOGO

Siempre he creído firmemente en el potencial de las personas para hacer que las cosas cambien. Y, de la misma forma, como profesional que trabaja con, por y para personas, siempre he trabajado desde la profunda convicción de que, para que las cosas cambien, bien sea en el plano personal o en el profesional, el cambio debe partir necesariamente de uno mismo.

Esta afirmación categórica que muchos de vosotros habréis oído en infinidad de ocasiones nos suele dejar un tanto desnudos a la hora de abordar ese cambio, de enfrentarnos a él para mejorarnos y mejorar la realidad que nos rodea. Verbalizarlo es sencillo; llevarlo a cabo es una tarea que precisa activar voluntades, pero también contar con las herramientas adecuadas.

Por si esta indefensión a la que nos enfrentamos una vez entendemos y asumimos que el cambio parte de nosotros mismos fuese poco, ahora tenemos que añadirle el contexto en el que vivimos; un contexto en el que paradójicamente la única variable fija es el cambio en sí mismo. De esta manera, en un contexto de cambio constante, nuestra capacidad para evolucionar nosotros mismos y ayudar a los demás a crecer y mejorar adquiere un significado y una relevancia mayor que la que nunca pudo tener. Crecer, avanzar, mejorar para cambiar, se convierte en uno de los principales retos a los que cualquier persona se va a enfrentar en los próximos años, si es que no lo ha hecho ya.

Y, en este marco de cambio, sencillamente no es posible crecer ni evolucionar sin contar con la ayuda de los demás y, por

supuesto, sin ofrecer la nuestra para que los demás puedan mejorar y cambiar todo aquello que se propongan. En otras palabras, el crecimiento, la mejora continua, el aprendizaje permanente y la capacidad de cambio no pueden darse sin *feedback*: uno de los mayores regalos que podemos ofrecer y que nos pueden ofrecer como profesionales y como personas para sencillamente poder dar la mejor versión de nosotros mismos en cualquiera de las múltiples situaciones y circunstancias en las que nos vemos involucrados en nuestro día a día.

Las organizaciones del futuro, aunque más bien deberíamos decir del presente, y los profesionales que viven en ellas, necesitan incorporar el *feedback* como una práctica normal y cotidiana de su día a día; una praxis adoptada de forma natural que les permitirá convertirse en organizaciones y profesionales más conscientes de su entorno y de la enorme capacidad de cambio que albergan: unas, las organizaciones, colectivamente; y otras, las personas, a nivel individual.

Pero para poder optimizar y poner en valor esa descomunal capacidad de cambio y evolución es necesario saber cómo llevarlo a cabo, así como abandonar la idea de que el *feedback* es algo banal o, simplemente, no otorgarle la importancia que tiene. Se necesitan ideas claras y sencillas sobre cómo generar una cultura de *feedback* para convertirse en una organización o un profesional más ágil e inteligente, para reaccionar a los estímulos de ese contexto que nos envuelve. El *feedback* adquiere una dimensión crucial y se convierte en un mecanismo esencial para surfear en este contexto de cambio, pudiendo crecer y mejorar dentro de él.

El libro que tienes entre manos es mucho más que un libro; o eso es al menos lo que, como decimos en *coaching*, a mí me llega tras disfrutar de su lectura. Cada una de sus frases, afirmaciones e ideas destila coherencia, sentido común y se apoya en una base científica que hace que se convierta en un manual de referencia y consulta; en una guía práctica bien estructurada para todos aquellos que nos hemos visto expuestos a lo largo de nuestra vida profesional a un sinfín de conceptos e ideas

relacionadas con el *feedback* y todo lo que le rodea. Solo que, en estas líneas, todas esas ideas, conceptos, teorías aparecen conectados y relacionados entre sí de una forma sencilla, práctica y, por supuesto útil, muy útil.

El *feedback* nos permite construirnos y hacernos más nosotros. De alguna forma, es oxígeno para nuestro crecimiento y desarrollo. Pero para que realmente cumpla su cometido, es necesario comprender bien en qué consiste, aprender tanto a recibirlo como a ofrecerlo, y hacerlo de una forma emocionalmente inteligente. Y todo ello lo tienes ahora literalmente en tu mano.

Como describen en varias ocasiones a lo largo del libro Jane, Rosa y Noemí, el *feedback* es un regalo, y un libro que aborda este concepto de una manera tan asequible, estructurada y práctica, es un regalo en sí mismo.

Espero que hayas podido disfrutarlo tanto como yo, que te ayude a crecer y mejorar a través de él, y que permitas que otros lo hagan gracias a ti.

Andrés Ortega

Director de Talento y Aprendizaje de
ING España y Portugal