



Shadowing

En esta guía encontrarás tips que te ayudarán a sacar el mayor provecho al Shadowing, léelo con atención.



¿Qué es el Shadowing?

Shadowing se refiere a “hacer sombra” a un otro, siendo un espacio de aprendizaje donde **aprendo mirando alguna instancia específica** a un colaborador clave (anfitrión), elegido por mí, de acuerdo a mis intereses de desarrollo.

¿Qué distingue al Shadowing de otras acciones?

El papel pasivo del observador: solo se aprende mirando, sin interactuar con la acción de la persona que acompaña. Por esto, se sugiere utilizar esta acción en momentos iniciales del desarrollo.



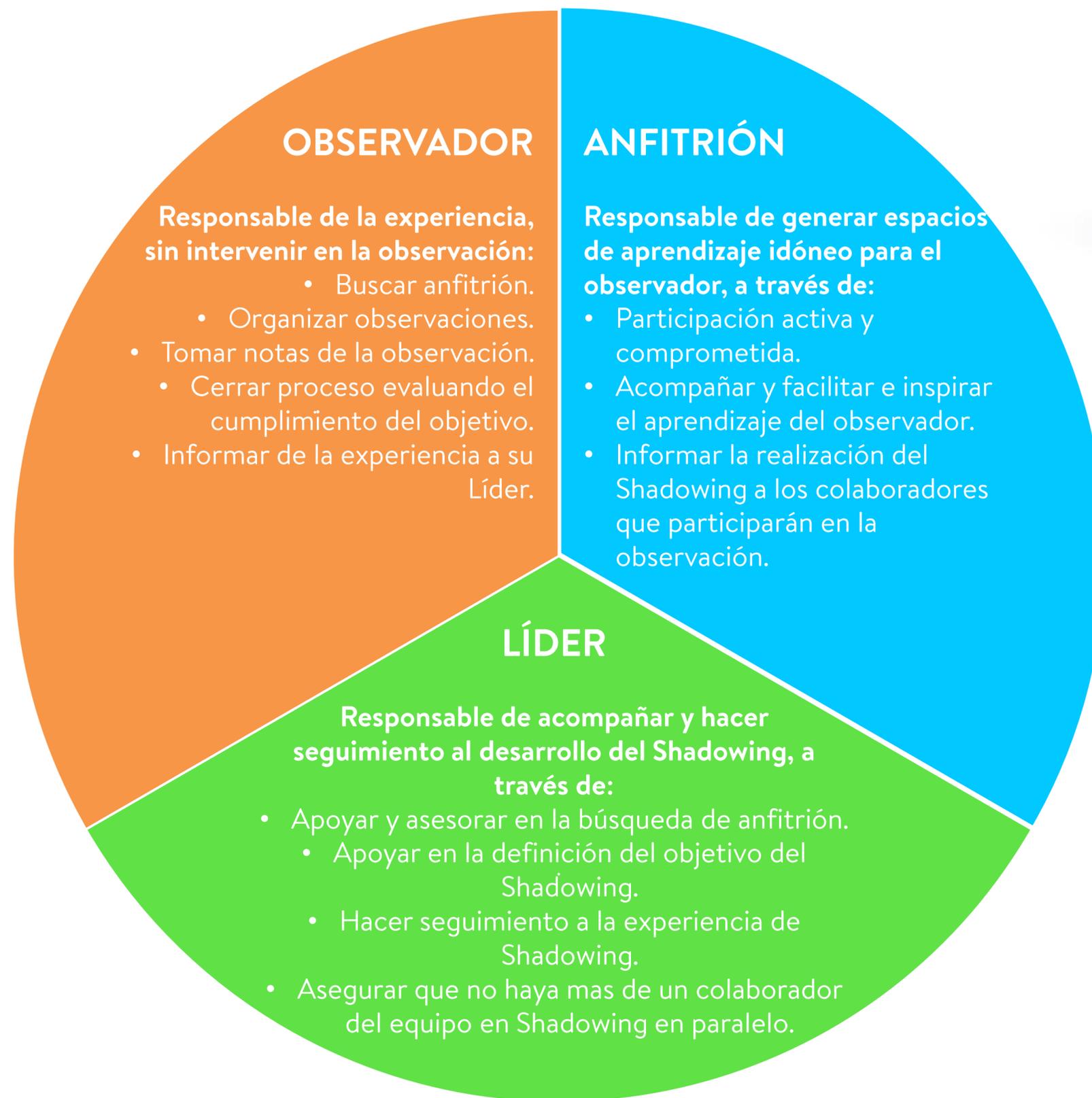
Beneficios

- 01** Desarrollar una habilidad/competencia / conocimiento, tomar buenas prácticas, sacar ejemplos y aprendizajes de un otro.
- 02** Conocer un nuevo rol de interés, conocer la experiencia y día a día del colaborador que ocupa este rol.
- 03** Prepararse para un desafío específico de desarrollo a futuro. Por ejemplo, en 3 meses asumiré un desafío que no he tenido experiencia, adentrándome de a poco en este.





Qué se espera de nosotros



Cómo realizo el Shadowing



PASO 1: Define el Objetivo

Hazte las siguiente preguntas para definirlo:

- ¿Qué quiero aprender y/o conocer a través del shadowing? (Un rol, una competencia o conocimiento, un desafío específico)
- ¿Qué hipótesis quiero responder con esta acción? Ej: Creo que si le hago shadowing a X colaborador podré conocer su rol y evaluar si es de mi interés de desarrollo.
- ¿Cómo mediré el éxito del shadowing?

PASO 2: Elige al Anfitrión

Una vez con tu meta clara, busca un colaborador que represente aquellos logros que quieres alcanzar.

- Pide asesoría de Líderes, Equipo Personas para seleccionarlo. Acuerda el nombre del anfitrión junto con tu Líder.
- Contacta al anfitrión propuesto y coméntale el objetivo e indicadores de la observación.
- Al aceptar, coordinen los momentos y duración de las observaciones. Garantízale confidencialidad de la información obtenida.

Cómo realizo el Shadowing



PASO 3: Desarrolla tu Observación

- Crea un ambiente de confianza y transparencia.
- Observa con atención, tomando notas.
- Intenta interferir lo menos posible y restringe las preguntas. Puedes anotarlas para conversarlas al término de la observación.
- Mientras acompañes al anfitrión, no olvides el objetivo de la observación, céntrate en eso.

PASO 4: Cierra el Proceso

1. ¡Es el momento de hacer las preguntas sobre lo que has observado! Ten una conversación de cierre en un ambiente distendido.
2. Respondan a las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál era el objetivo del Shadowing?
 - ¿He cumplido estos objetivos?
 - ¿Qué he aprendido de esta experiencia?

Consideraciones



Disponibilidad

- La aceptación del Anfitrión depende de su **disponibilidad. Podrá tener hasta 3 al mismo tiempo.**
- Frente a contratiempos puede, **avisa con anticipación para reagendar, cambiar o cancelar la instancia de observación.**
- Solo podrá realizar Shadowing un colaborador a la vez por equipo.



Compromisos

- El tiempo es muy valioso, **asiste puntualmente** y respeta el tiempo establecido.



Conducción de las sesiones

- **El Shadowing tiene un inicio y un fin**, generalmente a corto plazo (un par de días máximo). Se sugiere no realizar más de 3 instancias de observación de 3 horas c/u, por objetivo, sin embargo, los tiempos dependen del objetivo y el acuerdo entre Observador y Anfitrión.
- Observador y Anfitrión pueden pertenecer a diferentes unidades de negocio



Continúa tu desarrollo

- Una vez terminado tu proceso de Shadowing, te recomendamos robustecer tu **Plan Individual de Desarrollo** para dar continuidad a tus objetivos de desarrollo.
- Al finalizar un Shadowing puedes iniciar uno nuevo con otro objetivo y anfitrión.





“Es a fuerza de *observación y reflexión* que uno encuentra un camino”

Claude Monet

