Upward Management: 11 estrategias para “gestionar a tu jefe(a)”



Hemos visto que la mayoría de las personas cree que hacer bien su trabajo significa cumplir con una **“descripción de cargo”** y se olvidan que al trabajar en cualquier organización estamos **cuidando una promesa** que tenemos (implícita o explícitamente) con otras personas del equipo. A su vez, esa promesa es “una parte” de una promesa mayor que la organización hace a sus clientes o beneficiarios.

Cuando nos quedamos pegados en que hacer mi trabajo es solo cumplir con una descripción de cargo o hacer lo que mi jefe(a) pide, se hacen habituales los discursos del estilo: “eso no es parte de mi responsabilidad”, “de eso se debería hacer cargo la gerencia”. Desde esa mirada no sorprende que las personas se **victimicen** y esperen que sean otras personas las que resuelvan los problemas que exceden al rol. Al final del día… “si mi jefe(a) no me pide lo que necesita o no hace bien su trabajo es su problema, no el mio”. #QueMal.

Al interpretar **nuestros trabajos como una promesa** (donde hay un resultado que YO cuido), hacemos un “upgrade” a los roles tradicionales incorporando **todas** aquellas acciones que contribuyan a que **a ti, a tu jefe(a) y a la**

organización les vaya mejor. Creemos que desde el momento en que hay algo que le interesa o le preocupa a tu jefe(a) pasa a ser parte de nuestra responsabilidad ‘co-laborar’ y contribuir a hacernos cargo en conjunto.

Pocas veces se habla de la importancia de gestionar las relaciones con personas que tienen **más poder o autoridad que tú**. A esta habilidad, en países de habla inglesa, se le conoce como “Upward Management”.

APRENDE MÁS DE MANAGEMENT AQUÍ…

¿Qué entendemos por Upward Management?

Upward Management: Intencionar acciones de forma recurrente para cuidar los intereses y preocupaciones de personas que tienen una promesa más grande que la tuya (jefe(a), jefe(a) de tu jefe(a), directores(as)) con el objetivo de obtener el mejor resultado para ambos(as), tu equipo y la organización.

Cuando el Upward Management no está a la mano

Las personas se **quejan** frente a la ausencia de pedidos claros o tareas que exceden a su rol
Alguien (probablemente tú) termina **pagando los costos** de malas **coordinaciones** o expectativas poco claras, pedidos de último minuto, incendios y re-trabajos
Se construyen **relaciones jerárquicas** en desmedro de relaciones de

“partners”

Perdemos oportunidades de construir **identidad pública**, **cerrando oportunidades** de crecimiento profesional

¿Qué NO es Upward Management?

No nos confundamos, desarrollar la habilidad de Upward Management no es:

Manipular a tu jefe(a) para ganar “puntos políticos”

Elogiar a tu jefe(a) por lo que dice u opina

Decir que **sí a todo**

¿Cómo desarrollamos la habilidad de Upward Management?

Simple:

Entendiendo lo que a tu jefe(a) le preocupa, le duele o le interesa

Entendiendo las prioridades de tu jefe(a), su estilo o cómo le acomoda trabajar

Diseñando acciones para hacerte cargo

11 estrategias de Upward Management

1. Liderar el proceso

Cuando tienes una responsabilidad a tu cargo.

Upward management:

Yo lo tomo, déjame hacerte una propuesta para el día X y lo conversamos desde ahí
Creo que los próximos pasos para lograr X deberían ser…
Estamos atrasados para lograr X, para recuperarnos estaba pensando hacer Y

2. Anticipar deadlines

Cuando ves que se le puede pasar algo a tu jefe(a).

Upward management:

Recuerda que en X tiempo se viene Y cosa
¿Hay algo que necesites de mi para cumplir a tiempo?
¿Te parece hacemos una reunión para ver cómo anticiparnos a XYZ?

3. Anticipar problemas y soluciones

Cuando enfrentas un problema complejo que pareciera no tener una solución evidente.

Upward management:

Tenemos X problema, lo estuve analizando y veo XYZ implicancias. Para resolver veo 3 opciones. Mi recomendación sería la 2da pues… ¿Cómo lo ves tú?
Para resolver X creo que deberíamos contactar a Y, ¿te vendría bien si yo preparo un email borrador para que tu lo envíes?
Está pasando X y no veo una solución clara. Dame 24 hrs para traer un diagnóstico

4. Anticipar riesgos:

Cuando ves situaciones que pueden tener impacto en los resultados.

Upward management:

Veo riesgos en XYZ, estaba pensando que podemos hacer X para mitigarlo
Creo que XYZ eventualmente puede ser un problema, te propongo…
Quería levantarte una alarma. Está pasando XYZ y creo que puede tener estas implicancias, se me ocurre que podríamos hacer X, ¿cómo lo ves?

5. Ofrecer ayuda

Cuando ves a tu jefe(a) agobiado, con mucha carga, o cometiendo errores.

Upward management:

Te veo agobiado(a), ¿hay algo que pueda hacer para ayudarte?, ¿te parece si yo tomo este tema?
Vi que te quedaste hasta tarde, ¿cómo te ayudo? ¿necesitas que haga XYZ?
Vi que tu presentación tenía errores, ¿te sirve si para la próxima vez te ayudo a revisarla?

6. Pedir ayuda y priorizar

Cuando tienes responsabilidades que anticipas no podrás lograr en las

circunstancias actuales.

Upward management:

Para lograr X, ¿me ayudas poniéndome en contacto con XYZ?
No voy a poder cumplir X ¿podríamos agendar una reunión y decidir cómo lo abordamos?
Para lograr esto que me pides necesito que prioricemos mis otras actividades

7. Escuchar más allá

Cuando no te queda claro qué es lo que le pasa a tu jefe(a) o percibes que algo no anda bien.

Upward management:

¿Qué te preocupa?
¿Qué te gustaría que pasara?
¿Qué te complica?

8. Asegurar coordinación efectiva

Cuando lo que te piden es ambiguo, genérico o sujeto a distintas interpretaciones.

Upward management:

¿A qué estándar esperas esto?, ¿cómo te lo imaginas?
Esto que me pediste, ¿para cuándo lo necesitas?

Respecto a tu pedido, ¿tienes algún ejemplo para tomar como base?

9. Dar visibilidad

Cuando tienes a tu cargo temas que están en proceso.

Upward management:

Estos son los temas que tengo pendientes y están en este estado
Para lo que me pediste, pasó XYZ cosas pero independiente de eso podré cumplir a tiempo
Lo que me pediste ya está listo, ¿te parece lo revisamos antes de enviar?

10. Cuestionar y hacer “push-back”

Cuando crees que la propuesta o pedido de tu jefe(a) tendrá un impacto negativo.

Upward management:

¿Qué supuestos hiciste para esa propuesta?
Tengo una opinión distinta, pues veo que podría pasar…
No creo que alcancemos a cumplir XYZ en ese tiempo

11. Acordar estilo de trabajo

Cuando tienes que tomar decisiones sobre cómo y cuándo trabajar.

Upward management:

Para este tema, ¿prefieres que lo revisemos en persona, por e-mail o teléfono?
¿Cuál es el mejor horario para que nos reunamos?
¿Prefieres que trabajemos en conjunto este tema o te hago una propuesta y la iteramos de forma offline?

Independiente del tipo de jefe(a) que tengas, creemos que haciendo Upward Management **mejoramos nuestra identidad, construimos relaciones más cercanas y aumentamos nuestras posibilidades de crecimiento profesional**. Aunque pueda parecer simple o intuitivo, la realidad es que muy pocas personas lo tienen en su ADN. Te invitamos a tomar una estrategia y probar.

Transformemos a nuestros jefes(as) en partners.

¿hace-sentido?

Fernando Brierley – Linkedin

Sebastián Balmaceda – Linkedin