Caso José Olmeda

Stéphane Díaz-Alejo

Jorge Fernández

Ignacio Loyola

Joan Colom

Índice

1. Personajes
   1. Gomila
   2. Olmeda
   3. Smartz
   4. Germán
2. Hechos
3. Problemas
4. Soluciones Potenciales

1. Personajes

\*M1, M2, M3, M4: estados de los trabajadores en la matriz de Blanchard. E1, E2, E3, E4: estilos de liderazgo en la matriz de Blanchard.

* **Gomila:** es uno de los socios fundadores de Coinfo y ocupa el puesto de director de proyectos. En general, creemos que Gomila no actúa correctamente ante la situación, ya que no enseña a Olmeda a actuar como un Jefe de Proyectos y a saber controlar y sacar partido a alguien más inteligente que él como es Smartz. Gomila posee un estilo de liderazgo E4 durante todo el caso, ya que presenta una actitud delegante ante Olmeda.
* **Olmeda:** es un ingeniero de telecomunicaciones que lleva varios años trabajando para Coinfo y acaba de ser nombrado Jefe de Proyecto para una subcontratación que la empresa tiene referente a la operatividad de un cohete. A lo largo de este caso, podremos observar cómo Olmeda pasa de ser un empleado M4 antes de ser Jefe de Proyecto, M1 al principio de tomar este cargo y M2 hacia el final de éste mismo, esto se debe a que al antes de ser nombrado poseía todos los conocimientos necesarios en su empleo y no requería motivación, al ser nombrado Jefe de Proyecto este ya no posee experiencia como líder pero sí mucha motivación y por eso pasa a un M1, y al final del caso, Olmeda pierde la motivación y pasa a un estado M2.
* **Smartz:** se trata de un nuevo trabajador en la empresa que desde el inicio da la sensación de ser muy competente. No obstante, más adelante se descubre que su impulsividad y deseo de opinar y participar en todos los proyectos y operaciones del grupo, en ocasiones cambiando radicalmente el rumbo que llevaban, no resulta sostenible ni beneficioso a largo plazo. Smartz podría considerarse un trabajador M4 al no necesitar motivación en ningún momento y al poseer el conocimiento técnico requerido.
* **Germán:** trabaja como matemático en Coinfo. Su aparición en el caso es relevante porque pone de manifiesto el contraste entre la actitud de Smartz hacia personas cuyo trabajo respeta y las que no. Al no poseer demasiada información sobre de Germán podemos suponer que este se encuentra en una estado M4 ya que conoce cuáles son sus labores y sabe cómo llevarlas a cabo.

2. Hechos

1. Eulogio Gomila es el director de proyectos, es el responsable de que se realicen correctamente todos los trabajos de desarrollo de los contratos.
2. José Olmeda pasa a ser un jefe de proyecto nombrado por Gomila.
3. Después de una prueba de rutina a Olmeda se le ocurrió una nueva idea para el cálculo de la derivada de tiro de un misil. A partir de esto, se organiza un equipo de trabajo separado en el cuál él es el encargado de hacerlo funcionar.
4. Mateo Smartz se presenta a José Olmeda y observa los resultados preliminares del proyecto y los comenta demostrando su capacidad técnica.
5. Gomila se reúne con Olmeda para hablar sobre Smartz y cómo éste se añadirá en el grupo de Olmeda.
6. Smartz y Germán congenian.
7. Smartz trabaja por las noches también.
8. Olmeda y su mujer hacen un juicio de valor sobre Smartz.
9. Smartz llama a Olmeda a altas horas de la noche para contarle la solución al problema de formas de Germán que mostraba la debilidad del desarrollo llevado a cabo hasta el momento.
10. Olmeda replantea en una reunión de grupo un problema que se había considerado irresoluble y Smartz se opone a este punto de vista, criticando la utilidad de las reuniones.
11. Smartz tiene cada vez más protagonismo en las reuniones.
12. Gomila siempre menciona a Smartz en sus reuniones con Olmeda, pero este no menciona nunca sus inquietudes.
13. Las reuniones matutinas empiezan a omitirse cada vez más a menudo.
14. Olmeda propone que Smartz participe en la reunión sobre el progreso de proyecto Cronos.
15. La presentación de Smartz es un éxito.
16. Olmeda acepta un trabajo mejor pagado en Barcelona, notificándoselo a Gomila en una carta.
17. Gomila le da a Smartz la opción de participar en un nuevo proyecto y éste acepta.
18. Germán se encarga de la dirección de grupo.
19. El contrato se ve recortado.
20. Todas las personas del equipo de Olmeda acaban desapareciendo de la empresa, incluso Smartz, que finalmente se marcha a Italia con un nuevo contrato.

3. Problemas

* Smartz es un ingeniero brillante capaz de resolver problemas rápidamente y sin demasiada ayuda. Probablemente por eso opine que el trabajo en grupo en reuniones sea una pérdida de tiempo, lo que obviamente perjudica la operatividad de la empresa, cuyo modo de trabajar recurre fuertemente a éstas.
* Smartz tiende a menospreciar el trabajo y la información proveniente de gente que no respeta intelectualmente. Esto se pone de manifiesto en el caso a través de las discusiones que mantiene con Germán sobre su proyecto, que contrastan bruscamente con su actitud en las reuniones, en las que califica el trabajo de sus compañeros de “altamente mediocre”.
* Olmeda no es sincero con Gomila al respecto de su opinión sobre Smartz, haciendo que los demás piensen que opina lo contrario a lo que realmente siente.
* Eulogio Gomila no fue capaz de detectar los problemas de Olmeda y el resto del equipo de trabajo causados por la llegada de Smartz.
* Olmeda no supo manejar a Smartz y aprovechar todo su potencial debido a su envidia.
* Falta de concentración de Olmeda en sus objetivos.
* Gomila no enseñó a Olmeda a manejar a alguien como Smartz.

4. Soluciones potenciales

Una vez analizados todos los puntos anteriores , consideramos que las potenciales soluciones para el problema que se nos presenta son las siguientes:

* La solución más fácil sería que Olmeda cambiase su actitud respecto a la presencia de Smartz en la empresa y pasase de sentirse inseguro por su presencia a verlo como una oportunidad para aprender, crecer y desarrollarse.
* Otra solución emerge cuando consideramos a Gomila como responsable último de todo lo que ocurre en la empresa que dirige. Culpar a Olmeda de no saber lidiar con Smartz se puede interpretar como delegar la responsabilidad de Gomila, y la responsabilidad nunca se delega. Por este motivo, podemos considerar el hecho de que Gomila ascendiera a Olmeda a un puesto para el que éste no estaba preparado como un acto profundamente irresponsable. La solución adecuada en este escenario hubiera sido formar a Olmeda correctamente para que afrontara su nuevo puesto de dirección con habilidades directivas, que no tienen porqué estar ahí por muy buen ingeniero que Olmeda sea.