

Curridabat, 04 de agosto de 2021

Señor
Rodolfo Solano Quirós
Ministro de Relaciones Exteriores y Culto
Su Despacho

Estimado señor

En atención al acuerdo conciliatorio alcanzado ante el Centro de Mediación del Colegio de Profesionales en Psicología, me dirijo a usted con el objeto de explicarle algunos aspectos relevantes relacionados con el informe MCJ-ICO-GRHS-01-2019, así como su resumen ejecutivo identificado como MCJ-GIRH-GRHS-030-2018. Estudio de clima organizacional en la Sede de la Misión Permanente de Costa Rica en Ginebra, Suiza.

Al respecto, lo primero que debo indicar es que yo laboro para el Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). Este estudio fue efectuado en el marco de un convenio de cooperación institucional con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), a solicitud de este último ministerio.

Tanto la señora Lindsay Guerrero Sosa, mi jefa inmediata, como yo, insistimos ante las autoridades del MREC en que un estudio de esta naturaleza requiere de al menos dos profesionales en la visita de campo, con el objeto de tener una percepción más precisa de la organización analizada, y de al menos dos semanas para ser llevado a cabo en forma confiable. Pese a ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC) solamente autorizó la visita de un profesional y por una semana, que en realidad se limitó a tres días efectivos de trabajo con el equipo de la Misión.

Por esa razón, yo no viajé a Ginebra como parte del equipo encargado de realizar el estudio de clima organizacional del personal de la Sede, del 2 al 6 de septiembre de 2019. La única persona que realizó los estudios y que tuvo contacto directo con las personas entrevistadas fue la señora Lindsay Guerrero Sosa.

Es importante destacar que el estudio fue efectuado según las indicaciones realizadas por las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), quienes nos aportaron información en temas legales y administrativos que consideraron oportuna y necesaria. Específicamente, sostuvimos reuniones previas y recibimos instrucciones por parte de la Dirección de Servicio Exterior, Despacho del Ministro y Viceministra Administrativa, Departamento de Auditoría y el Departamento de Recursos Humanos de ese Ministerio, en las que se nos explicó acerca del contexto general de funcionamiento del Ministerio.

Reconozco que no estoy familiarizado en detalle con respecto a la forma como trabaja la diplomacia ni el funcionamiento ante organismos internacionales. Desconozco cuál es la dinámica que deben asumir los equipos que representan al país ante estas instancias. Acepto que las conclusiones a las que llega el informe derivan de la información que nos fue suministrada por el MREC y del trabajo de campo realizado, y que algunas de estas pudieron haber sido distintas si se contara con ese conocimiento y si se hubiera realizado el estudio de la manera en que lo advertimos inicialmente al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC).



Si bien el informe MCJ-ICO-GRHS-01-2019 fue firmado por el suscrito, mi labor se limitó a la tabulación de los resultados obtenidos en los documentos aplicados por la señora Guerrero Sosa. No me consta la forma en que se aplicaron las pruebas, ni los factores ambientales o cualquier otro tipo que pudieran haber influido en los resultados. No redacté las conclusiones ni las recomendaciones ni definí la orientación general del Informe.

Reconozco que los estudios de clima organizacional parten de las percepciones de la población analizada. Sus objetivos son determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de las personas trabajadoras para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados; identificar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados; evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica; siendo que estos estudios no procuran constatar o comprobar faltas disciplinarias, actos contrarios a la ley o cualesquiera otras conductas ilegítimas. No son formas de auditoría ni investigaciones preliminares. En suma son insumos a considerar en un plan de mejora del ambiente laboral.

Desde esa perspectiva, en el informe MCJ-ICO-GRHS-01-2019 y el resumen ejecutivo MCJ-GIRH-GRHS-030-2018, sería aconsejable que se hubiera empleado un lenguaje que fuera propio de los resultados de un estudio de clima organizacional y evitar así que quien lo lea, lo interprete, no como una recopilación de percepciones, sino como un informe disciplinario o de auditoría.

Le ofrezco una sincera disculpa a la señora Whyte, pues si bien es cierto suscribí dicho documento, lo hice en cumplimiento del deber de obediencia, y en función del trabajo específico que realicé. Sin embargo, reconozco que pude haber empleado una mayor diligencia para asegurarme que las conclusiones y recomendaciones del informe fueran estrictamente acotadas a las que derivan de un estudio de clima organizacional, dejando claro que siempre mi labor específica fue la tabulación objetiva de la información recopilada.

Como profesional en el campo de la Psicología, mi intención no ha sido causarle ningún daño moral ni profesional a la señora Whyte, ni influenciar de ninguna manera decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores. Me limité tan solo a cumplir mi trabajo en forma objetiva y en apego a las instrucciones recibidas de parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC) y jefatura inmediata. ES TODO.

Con muestras de mi alta estima y consideración,

Diego Vásquez Arias
Cédula 1-1337-0760
Psicólogo / Cód. 10027
Profesional en Psicología

Es Auténtica:

DESPACHO DEL MINISTRO
PM 2:43 16AUG'21

CC. Señora Elayne Whyte Gómez

