



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 8, Junio de 2021

MOBBING:
SÍNDROME
DEL ACOSO LABORAL

**¡QUE NO TE
CUENTEN!**
DERECHOS LABORALES



FEDERACIÓN NACIONAL
DE SINDICATOS DEL SECTOR
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
“FENASSCYT”

REVISTAS Y EDITORES
DEPREDADORES



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

Dr. Alejandro Valdés Cruz,
Secretario General
secretario_general@siticsalud.org

Dra. Alejandra Contreras Ramos,
Secretaria de Organización
secretaria_de_organizacion@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Maldonado,
Secretaria de Actas y Acuerdos
secretaria_de_actas_y_acuerdo@siticsalud.org

Dr. Jaime Chavez Alderete,
Secretario de Trabajo y Conflicto
trabajo_y_conflictos@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Parra Cid,
Secretaria de Finanzas
secretaria_de_finanzas@siticsalud.org

BOLETÍN SITIC SALUD

COMITÉ EDITORIAL:

Dra. Alejandra Contreras Ramos, Dr. Yaaziel Melgarejo, Dr. Manuel J. Castillejos López y Dr. Jorge Luis López

BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 8, JUNIO DE 2021, ES UNA PUBLICACIÓN DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD.

El Comité Editorial agradece la participación de la D. en C. Verónica Jiménez; por la revisión y corrección de estilo en las notas de este boletín.

Agradecemos a la Licenciada Patricia Juan por su aportación en los temas jurídicos.

Diseño gráfico, diseño editorial y diseño web: Mtra. en Diseño Citalli Bautista de www.disenotuproyecto.com

PROPÓSITO DEL BOLETÍN:

El boletín SITIC Salud tiene entre sus propósitos la visibilización y difusión de las actividades, noticias y otras temáticas de interés para las y los investigadores y los ayudantes en investigación de los Institutos Nacionales de Salud, Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) y sindicatos afines.

www.siticsalud.org

✉ boletin@siticsalud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📌 @SaludSitic Boletín SITIC Salud

EDITORIAL



Dentro del marco de nuestro Segundo Aniversario como organización sindical, el pasado 9 de junio llevamos a cabo una **reunión con los representantes de las áreas de Asuntos Jurídicos** de los Institutos Nacionales de Enfermedades Respiratorias, Neurología y Neurocirugía, Psiquiatría, Rehabilitación, Perinatología y el Hospital Infantil de México en las instalaciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Recordemos esta audiencia al igual reunión conciliatoria, llevada a cabo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) en abril y mayo, no son una concesión de la autoridad, son **producto del trabajo y compromiso** de quienes están afiliados al SITIC Salud y gracias al arduo y todo el trabajo legal de la Lic. Patricia Juan.

En la audiencia del 7 de mayo en la JFCA, los representantes jurídicos de los INSHAE solicitaron el plazo de un mes para hacer consultas en las instancias pertinentes y poder dar respuesta a nuestras peticiones. Sin embargo, durante la reunión en el CFCRL indicaron que todavía no tenían las respuestas a sus consultas, siendo hasta la audiencia del 23 de junio cuando se comprometieron a llevar dicha información. Por lo tanto, **se inició un diálogo sobre los procesos normativos, de las relaciones laborales de los ICM y AI**; sobre todo, las que están asociadas a nuestra labor de investigación científica, como la falta de recursos y la toma de decisiones unilaterales de parte de los directivos. Se abordó la forma en que estas situaciones afectan nuestro desempeño y el resultado de las evaluaciones de permanencia y de productividad a las que somos sujetos. A su vez, estas evaluaciones han distorsionado la manera en cómo se

lleva a cabo la investigación en los institutos y Hospitales de Alta Especialidad.

Ante esto, los representantes de los INSHAE se dijeron sorprendidos por nuestros planteamientos, ya que **asumían que las y los investigadores somos privilegiados, cuando nuestra condición es contraria a lo pensado**. Expusimos que ningún otro trabajador del Sector Salud es evaluado de manera punitiva, marginando, restringiendo y privando de una parte de sus ingresos durante cinco años. Además, existen trabajadores sujetos al acoso, el hostigamiento y la marginación por no cubrir requisitos arbitrarios de una supuesta **evaluación científica**. Resaltamos que a ningún otro trabajador de salud se le pone entredicho su trabajo cada tres o cinco años, sin considerar su trayectoria, grados académicos, publicaciones y formación de recursos humanos, entre otras. Ningún otro trabajador de la Secretaría de Salud tiene que buscar recursos financieros para llevar a cabo su labor de investigación ya sea por medio de financiamientos externos o con colaboraciones. A ningún otro trabajador del sector se le han quitado prestaciones de manera tajante. La mayoría de Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas trabajamos más allá de las 40 horas por semana, y en muchas ocasiones autofinanciamos parte de nuestros estudios. En el caso de las y los Ayudantes de Investigador es peor; puesto que no tienen acceso a ningún tipo de estímulos y carecen de la mayoría de las prestaciones. Entonces **¿Dónde está el privilegio?**

Parece evidente los representantes de las áreas Jurídicas y, quizá los propios Directores Generales, **no tienen**

BOLETÍN SITIC SALUD

claridad de lo que implica realizar nuestro trabajo y funciones profesional como personal de salud en los INSHAE, cuando investigadores en el campo de la salud en nuestro país, incluso personal ajeno a las actividades de investigación, Institutos nos ha dado muestras de comprensión y solidaridad por las condiciones precarias y **pérdida de prestaciones de las cuales, históricamente hemos sido objeto**.

Esperamos que las negociaciones avancen a buen puer-

to, y que no haya más dilaciones para que nuestro CCT sea firmado. Que esta exposición de *viva voz* que por parte las delegadas y los delegados de los INSHAE; así como, el Consejo Directivo, dieron a los representantes jurídicos, les brinde otra perspectiva de la complejidad de las problemáticas que se nos presentan y afectan a nivel personal y laboral, y cómo **nuestra propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo es la herramienta para una mejora a fondo, de la investigación en nuestros centros de trabajo**.

Dr. Alejandro Valdés Cruz

SECRETARIO GENERAL

SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD (SITIC SALUD)

"CIENCIA Y SALUD CON VISIÓN SOCIAL"

CONTENIDO

6

El Hospital Regional
de Alta Especialidad
del Bajío

8

¡Que no te cuenten!
Derechos laborales

9

Mobbing:
Síndrome
del acoso laboral

11

Revistas y editores
depredadores

13

Avisos Sindicales

15

La investigación
en el Hospital Regional de Alta
Especialidad del Bajío

17

Enlace
Académico

18

Federación Nacional
de Sindicatos del Sector
de Ciencia y Tecnología
"FENASSCYT"

EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO

AUTORA: LNCA. Evelia Apolinar Jiménez. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación



PIE DE FIGURA: Explanada de acceso principal al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío (HRAEB)

En nuestro país; la atención a los problemas de salud de alta especialidad a población sin derechohabien- cia, se concentró históricamente en los Institutos Nacionales de Salud; del entonces, Distrito Federal. A medida que fue ocurriendo la transición epidemiológica y con el consecuente aumento en la prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles -sus altos costos, directos e indirectos, así como en calidad de

vida-, se fue profundizando en la necesidad de **contar con centros de atención a enfermedades complejas en otras latitudes** distintas a la zona metropolitana del Valle de México.

Es así como; a inicios del año 2000, surge el proyecto de los **Hospitales de Alta Especialidad (HAE)**, ubicados geográficamente en puntos estratégicos del territorio nacional, cuyo objetivo fue ampliar la oferta de servicios especializados y con ello disminuir la carga centralizada en los Institutos Nacionales de Salud (INS) y los Hospitales Federales de Referencia (HFR), además de facilitar la **equidad en el acceso a la atención especializada en salud**.

El **Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío (HRAEB)**; el primero de los HAE dentro de la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE), localizado en León, Guanajuato y cuyo decreto de creación fue publicado en el Diario Oficial de la Federación a finales del 2006. El HRAEB inició sus servicios en abril del 2007, acercando atención de alta especialidad a la población vulnerable sin derechohabien- cia. Su área de cobertura incluye los estados de Guanajuato, Aguascalientes, Michoacán; algunos municipios de Zacatecas y Jalisco.

Al igual que el resto de los HAE, los INS y HFR; el HRAEB cuenta con personal sumamente especializado; así como con herramientas tecnológicas que, en su conjunto, ofrecen **atención de la más alta calidad centrada en las y los pacientes y sus familias** y basada siempre en la mejor evidencia científica disponible. Así mismo, las actividades de enseñanza incluyen la formación de recursos humanos y de especialidades médicas como: pediatría, medicina interna, anestesiología, ciru-



PIE DE FIGURA: Acceso de pacientes y control de vigilancia principal.

gía general e imagenología diagnóstica y terapéutica, así como las subespecialidades en medicina crítica pediátrica y urología. Los Cursos de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina son: cirugía articular, cirugía de mano, endourología, medicina del dolor y cuidados paliativos, ortopedia pediátrica, trasplante renal, urología oncológica y urología pediátrica, todos con el aval académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Aunado a todos ellos, se cuenta con cirugía de columna, respaldada por la Universidad de Guanajuato.

Junto con la atención médica de alta calidad y la enseñanza de excelencia, la **investigación es parte de la naturaleza del HRAEB**. Las plazas de investigadores en ciencias médicas se gestaron a partir del 2008 y en la actualidad, el grupo de investigación está conformado por 11 investigadores de tiempo completo: 1 ICM A, 3 ICM B, 3 ICM C, 4 ICM D. Las principales líneas de investigación giran en torno a los padecimientos que forman parte de la cartera de

servicios del propio HRAEB, con énfasis en el estudio de las enfermedades crónicas no transmisibles, como diabetes, obesidad, cáncer, enfermedad renal crónica y trasplante e inmunodeficiencias, así como las relacionadas con las neurociencias, las enfermedades infecciosas relacionadas a los cuidados de la salud y las ciencias quirúrgicas. El perfil del grupo de investigadores permite abordar las distintas líneas de investigación desde las perspectivas básica y clínica.

El HRAEB; un hospital de alta especialidad relativamente joven que recién celebró su 14º aniversario, va consolidando su trayectoria como un centro de referencia para la atención de enfermedades complejas en la región del Bajío. Por ello, es que también **necesita contar con todo el apoyo económico y humano, que le permita fortalecer sus actividades de investigación**, que contribuyan en la generación de conocimiento y atención a los problemas prioritarios de salud en nuestro país.

¡QUE NO TE CUENTEN! DERECHOS LABORALES

AUTORA: M.en C. Erika Martínez Cordero. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación

***“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promueve la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”
Art. 123 Constitucional***



A pesar de contar con el respaldo de la Constitución; en México se vive una lamentable realidad respecto a los derechos laborales, y las instituciones públicas de salud no son la excepción. El problema radica en el **desconocimiento de nuestros derechos**, convirtiéndose en la principal arma que tienen los directivos de las instituciones para controlar y manipular nuestras condiciones de trabajo.

Ahora, con el trabajo emprendido por el **SITIC Salud**; que ha ido más allá de un referente de organización en el gremio de la investigación, se han evidenciado las **múltiples arbitrariedades cometidas en materia de derechos laborales contra investigadores y personal de apoyo**; convirtiendo a nuestra organización, en una fuerza relevante que impulsa el aprendizaje y el reconocimiento de los vacíos que en materia laboral existen.

Si partimos de lo fundamental; donde el trabajador debe ser respetado y respaldado bajo las leyes que rigen el derecho laboral en México, resulta inadmisibles

pensar; que como gremio, actualmente no contamos con el instrumento primordial que establecen las condiciones; según las cuales, deberá prestarse nuestro trabajo.

Por ello, estamos convencidos de que es esencial nuestro respaldo y apoyo a las acciones del SITIC Salud para la celebración del **Contrato Colectivo de Trabajo**; el cual, nos proporcionará las condiciones y los derechos a los que somos sujetos conforme a la Ley, evitando que las decisiones sobre nuestro quehacer y derechos, dependan de los intereses de directivos en turno.

Vayamos todas y todos, construyendo juntos nuestro entorno laboral justo y equitativo; que sea efectivo para la defensa de nuestros derechos laborales. Seamos **participativos, propositivos y solidarios**; ya que sólo así, lograremos cambios trascendentales en nuestra realidad laboral.

“Ciencia y Salud con Visión Social”

MOBBING: SÍNDROME DEL ACOSO LABORAL

AUTOR: Dr. Felipe Farías Serratos. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación

Se sabe que el **acoso laboral o mobbing** es una conducta sistemática que afecta la integridad física de un empleado. El *mobbing*; también conocido psicológicamente como el *síndrome del acoso*, es una **técnica de intimidación** para quien lo sufre, que inicia en los sitios de trabajo y se basa en una serie de conductas agresivas y hostigadoras, con violencia en sus múltiples formas. Al ser un fenómeno frecuente, algunos países han empezado a tomar medidas para evitar este problema social.

El *mobbing* ocasiona en la víctima problemas psicológicos, físicos y sociales que se acentúan con el tiempo. Al igual que en otras formas de violencia, la persona acosada tiende a callar la situación y evitar la denuncia por vergüenza o por temor a la descalificación en su entorno laboral; todo ello, aunado a la incomprensión de la familia de la situación que le aqueja. Por esa razón, la víctima se aísla paulatinamente y se siente totalmente desprovista de ayuda y comprensión.

El acoso laboral **es utilizado como estrategia para deshacerse de empleados problemáticos y molestos**, puede ser porque cuentan con mejor **Curriculum vitae** y/o sobresaliente desempeño laboral, o simplemente para eliminar a aquellos que no encajan con el grupo predominante. Para algunas empresas y hospitales, la mejor alternativa es aplicar el **mobbing**, haciendo del entorno laboral un clima molesto y difícil para los empleados, **orillándolos a considerar la renuncia al trabajo** o incluso, puede presentarse la solicitud de renuncia por el (los) jefes inmediatos.

Es necesario mencionar; que si en las empresas, compañías u hospitales se aplicara eficazmente el comportamiento organizacional, buscando **incentivar a los empleados para que colaboren en el trabajo de equipo y la coordinación de funciones** y si los empleados recibieran el apoyo necesario para cumplir sus funciones que les permita lograr los objetivos en conjunto, sería menor el número de casos de acoso laboral alrededor del mundo.



Es importante tener en cuenta, que este fenómeno tiende a confundirse con otras formas de violencia parecidas; como el **bullying** (acoso escolar), el estrés laboral, o lo que se conoce como “el falso acoso laboral”. Por tanto; es importante dejar en claro, que solo **existe mobbing cuando a un trabajador:**

- Se le agrede repetitiva, frecuente y constantemente.
- Un individuo le causa daño intencionalmente.
- Se le coarta la libertad de expresión frente a sus compañeros o autoridades de la empresa.
- Se le impide estar con sus compañeros y colegas.
- Se le ofende o grita.
- Se le asignan tareas denigrantes o inferiores a su capacidad profesional.
- Un individuo lo coloca intencionalmente en una situación humillante.
- Se crean rumores falsos sobre su vida privada.
- Un individuo lo amenaza física, verbal o sexualmente.
- Se le presiona indebidamente para que realice su trabajo.
- Se le ignora el esfuerzo o el éxito profesional.
- Se le reprende de forma exagerada por un error insignificante o por alguna confusión a la hora de realizar su trabajo.
- Se le suprime la comunicación o reunión con las autoridades de la empresa.
- Se le ignora
- No lo saludan debidamente
- No se refieren a él directamente
- Le asignan trabajos extensos, en un lapso poco razonable.

CAUSAS

Existen múltiples causas del acoso laboral; sin embargo, existen tres escenarios constantes de este fenómeno psicosocial: 1) Basta que **la víctima represente una amenaza para el acosador**; por destacar laboralmente en la organización y perfilar a un nuevo cargo o ascenso, para que el acosador haga todo a su alcance para incomodar y obligar al acosado a abandonar la organización. 2) Se genera un **malentendido entre dos compañeros(as) de trabajo** y comienzan discusiones continuas que originan un recelo entre las dos partes, siendo uno el que procede a agredir al otro. 3) Este escenario es menos frecuente y se da sin motivo alguno, surge a raíz de que quienes están involucrados presentan **problemas psicológicos** manifestados en su trato a alguna persona, dentro de la organización o empresa.

Por último, otras posibles causas del hostigamiento en el trabajo son; la negativa a formar parte de actividades ilícitas o la mala distribución de funciones en la compañía.

CONSECUENCIAS EN EL PLANO PSICOLÓGICO

El daño causado por el acoso laboral **genera diversos trastornos emocionales**: sensación permanente de amenaza por el maltrato frecuente, ansiedad, temor, sentimientos de fracaso, frustración, impotencia, baja autoestima, distorsiones cognitivas, problemas de concentración y desviación de atención. En lo personal, la víctima podría sufrir de trastornos de sueño: pesadillas o insomnios constantes.

Algunos diagnósticos que se presentan son: síndrome de estrés post-traumático, síndrome de estrés por coacción continuada, síndrome de ansiedad generalizada, síntomas psicosomáticos de estrés (dolores abdominales, diarrea, llanto y falta de apetito). Es posible que el *mobbing* agrave enfermedades o problemas preexistentes en la víctima; sin embargo, la peor de sus consecuencias es el suicidio. Por otra parte, algunos de los efectos psíquicos son: problemas de concentración, falta de iniciativa (desmotivación), pérdida de la memoria, irritabilidad y ataques de ira.

SI ERES VÍCTIMA EN UNA SITUACIÓN DE MOBBING; COMO SE HA DESCRITO, NO DUDES EN CONTACTAR AL SOPORTE LEGAL Y PSICOLÓGICO DEL SITIC SALUD.

REVISTAS Y EDITORES DEPREDADORES

AUTORA: Dra. María Maldonado Vega. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación.



En el medio científico, se conocen como **revistas depredadoras**, a aquellas que publican trabajos de investigación sin una revisión adecuada por pares, cobran tarifas elevadas por artículo (promedio 178 USD) y que aseguran la publicación en corto tiempo (unos días o un mes). Estas “**editoriales y revistas fraudulentas**” desacreditan el trabajo intelectual, sobre todo de investigadoras e investigadores jóvenes. En el mundo se han detectado cerca de 1,900 revistas de este tipo, por lo que se debe cuidar y verificar previamente a la elección de la revista, si ésta cumple con la seriedad requerida para publicar un artículo que representa mucho trabajo de investigación.

Desde la biblioteca ULiege en Bélgica, se ha desarrollado una herramienta (**Compass to Publish**) mediante la cual, y a través de una serie de preguntas, ubican la legalidad o el fraude de la revista. Las revistas fraudulentas y sus editores han llegado a tal sofisticación, que incluso utilizan ISSN de revistas legales, o presen-

tan nombres ficticios de investigadores reconocidos; sin su consentimiento, como editores. Las revistas y editores engañosos tienen varias características que pueden ser útiles para reconocerlas y ubicarlas: Primero; por alguna razón inician con invasión de correos electrónicos no deseados, dicen tener acceso abierto (**Open Access**), *ocultan cargos por procesamiento de artículos (APC Article Processing Charge)*, carecen de indexación en el DOAJ (**Directory of Open Access Journals**), los costos de publicación son notificados solo después de enviada la publicación; los comunicados de correo invitan a publicar y formar parte de los consejos editoriales, ocurre una rápida aceptación de publicaciones con nula edición de su parte, emiten documentos falsos de personas académicas como miembros de los consejos editoriales, copian diseños visuales, utilizan el lenguaje del marketing y los sitios web de revistas legítimas, presentan información falsa de la ubicación operacional de la revista, usan factores de impacto falsos e inexistentes. Se ha reportado que

las revistas depredadoras y quienes publican en ellas tienden a ser de Asia y África principalmente. En 2014, un análisis de estas revistas, demostró que se publicaron 420,000 artículos, con un cobro promedio de 178 USD, lo cual evidencia el afán de lucro y la nula transparencia.

El problema que tenemos en México y en muchos países en desarrollo, tanto investigadoras como investigadores, radica en el sistema **“Publicar o Perecer”** con alta competencia. La opción de revistas rapaces, fraudulentas y secuestradoras muestran un mundo fácil, pero **desestima el trabajo de investigación**. Sin olvidar que publicar por la vía legal no es fácil y que se requiere de tiempo para la investigación, la generación de datos propios cuando no existen fondos de investigación y personal de apoyo se hace cada vez más difícil. La investigación requiere de investigadoras e investigadores preparados, de tiempo, de planeación y en muchos lugares, es adicional a la carga de la academia; y para ello, no hay apoyo. Como el sistema de evaluación exige números, nuestro trabajo se ha venido midiendo por número de publicaciones, desestimando muchos otros aspectos.

En la reciente Convocatoria para el estímulo al desempeño de las y los ICM; así como en la **Convocatoria de Ingreso, Promoción y Permanencia**, la calificación a obtener se centró en el número de publicaciones y en el IF de las revistas. Tal vez, se ha olvidado que así como en un laboratorio clínico se requiere de insumos, equipo y personal de apoyo, los laboratorios de investigación también precisan de los elementos necesarios para investigaciones de calidad.

TABLA 1.
MUESTRA UN EJEMPLO DE UNA REVISTA DE MEDICINA LATINOAMERICANA PARA IF Y CUARTIL

Indicador	2009	2010	2011	2012	2013
SJR (IF)	0.205	0.191	0.194	0.186	0.197
Total doc.1 año	250	250	243	258	242
Total doc. 3 años	696	712	738	743	751
Journal “X” medicina	Q2	Q2	Q2	Q2	Q3



AVISOS SINDICALES



COMPAÑERO INVESTIGADOR:

Acércate a nosotros si tienes alguna situación adversa, no esperes más, tus derechos laborales son muy importantes para SITIC Salud. Envía una relatoría de hechos al correo de *trabajo_y_conflictos@siticsalud.org*



CREO QUE SUFRO DE ACOSO LABORAL... ¿Y AHORA QUÉ HAGO?



Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte de cosas que no has hecho, abuso de autoridad, descalificar tu trabajo, bajo reconocimiento, malos tratos, negarte áreas y recursos de trabajo, son algunos de los tipos de mobbing que como trabajador científico podemos vivir.

***Es hora de poner las cosas en orden.
Sufrir en silencio no es la solución.***

En SITIC Salud te podemos ayudar, ahora contamos con el apoyo de un especialista, para los afiliados no tendrá costo. No esperes más envía un correo a:

atencion_psicologica@siticsalud.org



LA INVESTIGACIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO

AUTORA: Dra. María Maldonado Vega. Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación.

Los HAE cuentan con personal médico especializado y calificado en las patologías de atención especial y multidisciplinarias; así como infraestructura médica acorde para su función. El **Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío (HRAEB)**, es parte de los **Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE)** en México. En el HRAEB destaca la atención de padecimientos oncológicos y hematológicos en niños y adultos. Otras especialidades de atención son dirigidas a padecimientos de cardiología, neumología, angiología, nefrología, urología, neurología, otorrinolaringología, músculo esquelético, dermatología, genética, gastroenterología, reumatología, endocrinología, inmunología y oftalmología.

El equipamiento hospitalario de especialidad en el **HRAEB**; así como diversos servicios, son parte del esquema de un *inversionista externo*, bajo contrato con la Secretaría de Salud. La infraestructura humana del hospital tiene una plantilla de 1,165 plazas, de las cuales 237 corresponden a personal médico, 560 a personal de enfermería y 357 a personal administrativo o mandos medios y 11 al área de investigación.

Cabe destacar que, las **Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas (ICM) que están adscritos al HRAEB, representan apenas el 0.94 % (11 plazas) del total de personal adscrito** y un mínimo equipamiento. Actualmente, este grupo cuenta con dos áreas en conformación denominadas: Metabolismo y Laboratorios de Investigación. A falta de infraestructura física de laboratorio y equipamiento especializado, una alternativa de las y los ICM ha sido la colaboración externa, o incluso optar por otro trabajo en instituciones universitarias, que dan soporte en infraestructura y recursos humanos; sin embargo, el problema no está resuelto en el **HRAEB**.



PIE DE FOTO: Logo del HRAEB representa la inclusión de pacientes de la Región Bajío (Zac., Ags., Jal., Gto., Qro., Mich.)

La planeación del recurso económico para la investigación es de un año, si este plan es aceptado por la junta de gobierno, pasará a la autorización de Hacienda y Crédito Público. Este es uno de los elementos base normativo esencial, y una vez autorizado; para hacerlo "válido" entran en juego otros elementos; como los tiempos fiscales y administrativos, las cotizaciones y las licitaciones; sin embargo, si el tiempo y las formas no quedaron cubiertas, podrían decidir utilizar los recursos conforme a sus prioridades. Bajo un esquema normativo y de toma de decisiones por parte de la dirección, el empuje y crecimiento para el grupo de investigación está aletargado. Resumiendo; **las investigadoras e investigadores**, aún teniendo el compromiso que implica el desarrollo de sus estudios, con ideas,



PIE DE FOTO: Unidad de Investigación espacio de laboratorios.



PIE DE FOTO: Laboratorio de toxicología.



PIE DE FOTO: Unidad Metabólica vigilancia de pacientes con problemas de nutrición y endocrinología.



PIE DE FOTO: Laboratorio de toxicología otro ángulo.

temas y diseños, **carecen de recursos económicos, insumos e infraestructura, por lo que es imposible lograr resultados a la velocidad y exigencia del grupo directivo.** Esta es la problemática actual, que repercute en una investigación incipiente y que obviamente limita la productividad de los investigadores.

Posiblemente no es el único sitio y grupo con limitaciones para realizar investigación. En el contexto Nacional, somos parte del personal de investigación afectado por una política de país, que apenas invierte el **0.38% del PIB** para la ciencia y la educación, muy lejos del 2.4% de países competitivos (***Criterios Generales de Política Económica en 2020***). La preocupación en el desarrollo de la investigación se exagera ante **un sistema que constantemente evalúa la producción científica bajo un esquema de carencias, que favorece y crea una división de grupos,** porque se

compite en desigualdad; al menos en comparación con otras instituciones, que cuentan con un poco más de infraestructura. Adicionalmente, la distribución del recurso para la Ciencia Nacional queda aún más reducido porque del 0.38% se resta 0.05% destinado a la Secretaría de Educación Pública; es decir, que de esa fracción no todo se invierte en investigación; de manera similar el “recurso de investigación” en el HRAEB también incluye su fracción destinada a la enseñanza.

Es importante **contar con políticas claras para la distribución y uso del recurso con la aplicación justa,** así como considerar vías menos complicadas para las compras de investigación. En ciencia, cada peso invertido debe ser justificado por transparencia. El tiempo no perdona y la evaluación en plan de trabajo, la categorización y la permanencia, tampoco.

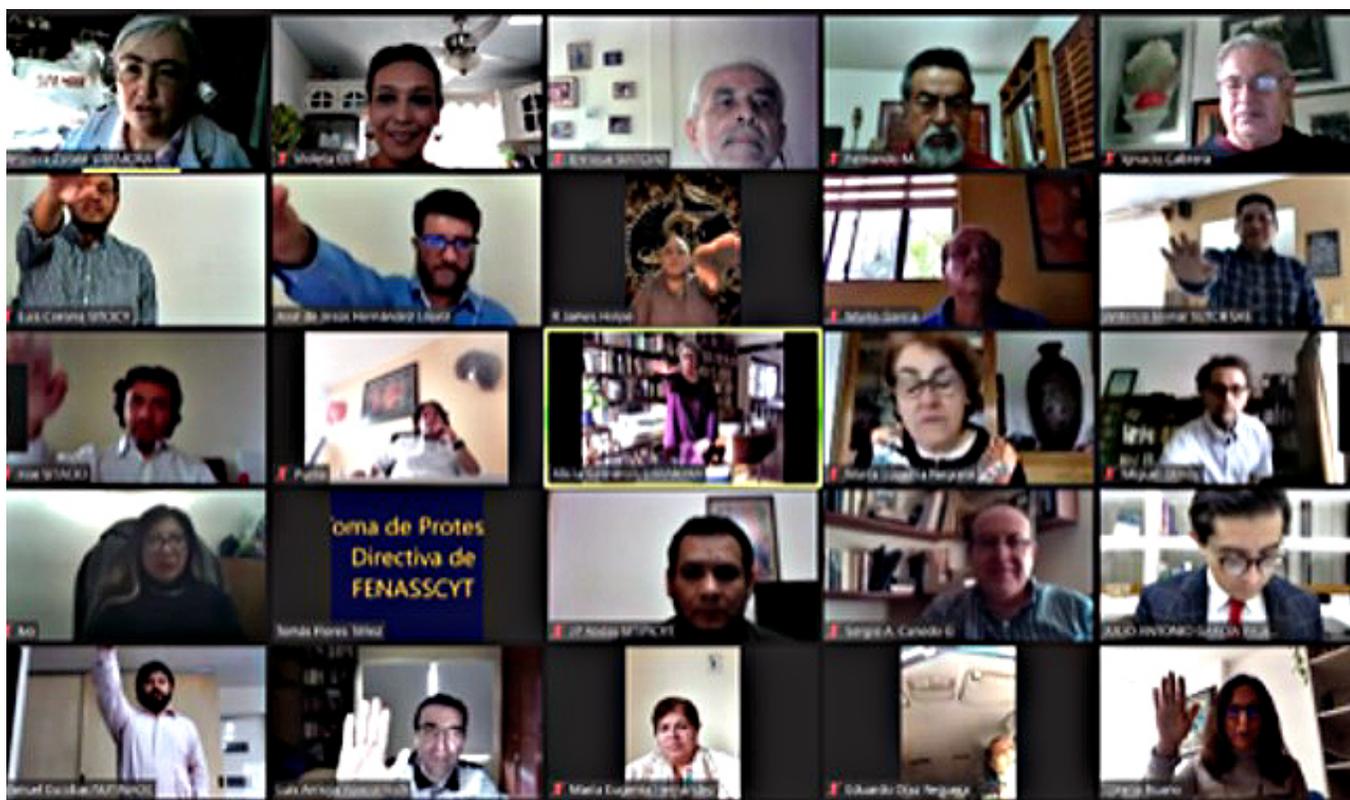
ENLACE ACADÉMICO



Nota: Este espacio está diseñado para que puedas publicar información relevante a tus actividades, cursos, talleres y establecer colaboraciones. Recibimos tus propuestas en el correo boletin@siticsalud.org

FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DEL SECTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA “FENASSCYT”

AUTORES: Verónica Zarate, Secretaria de Organización (SIPAMORA), Julio Antonio García Palermo (SUTCIESAS), Manuel Escobar Aguilar y Tomás Flores (SUTINAOE), Alicia Salmerón (SIPAMORA), Fernando Miranda (SUTCICESE), Lorena Ruano (SIPACIDE) y Violeta Gleaves López (SUPTACIBN)



Convencidos de la necesidad de sumar fuerzas para el impulso de las ciencias, humanidades y desarrollos tecnológicos en bien de la sociedad mexicana y del país, se creó la Federación Nacional de Sindicatos del Sector de Ciencia y Tecnología (FENASSCYT). Esta Federación, marca la culminación del esfuerzo

de varias décadas de colaboración como Coalición de Sindicatos de Centros Públicos de Investigación (CPI's) del ramo 38. La constitución de la Federación se llevó a cabo el 20 de agosto del 2020, en donde participaron 12 sindicatos de dicha coalición. Actualmente, la Federación cuenta con 16 sindicatos de

Centros Públicos de Investigación, dependientes del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Los principios con los que se rige la Federación son; la libertad de pensamiento, la expresión, la enseñanza y la investigación, así como también la autonomía y la democracia sindical; la unidad y solidaridad entre las y los trabajadores, el respeto, la tolerancia y la empatía entre sus miembros y la sociedad a la que sirven, la inclusión social, la no discriminación y la equidad de género.

La FENASSCYT ha marcado un comienzo y una nueva etapa sindical en los Centros Públicos de Investigación, interviniendo y gestionando ante las autoridades del CONACYT y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como en cámara de diputados con un plan de acción, encaminado a promover los intereses de los trabajadores del sector de ciencia y tecnología, principalmente en los CPI's dependientes del CO-

NACYT, siendo estos la segunda fuerza; después de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la generación de conocimiento y desarrollo tecnológico y la formación de recursos humanos en México.

El sistema de Centros Públicos de Investigación del CONACYT está conformado por 26 Centros; de los cuales, diez se dedican a la generación de conocimientos y formación de recursos humanos de alta especialidad en materia de ciencias exactas y naturales. Ocho desarrollan investigación sobre problemas sociales de México y formación de profesionales especializados en ciencias sociales y humanidades para el sector público. Y un último grupo de ocho centros, se dedican al desarrollo tecnológico en apoyo al fortalecimiento de la planta productiva nacional. Por tal motivo, la Federación busca llevar a cabo las siguientes acciones, para el fortalecimiento de la materia laboral en las instituciones dedicadas a la ciencia, tecnología e innovación; 



Como Federación Nacional de Sindicatos del Sector Ciencia y Tecnología, somos ajenos a las labores de proselitismo y afiliación política, y suscribimos el principio de la democracia sindical, como fundamento

de nuestra existencia y actividad.

Página en internet:
<http://www.fenasscyt.org.mx>

LOS SINDICATOS MIEMBROS DE LA FEDERACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

- 1 Asociación del Personal Académicos del Colegio de Michoacán (**APACOLMICH**)
- 2 Sindicato Autentico de Trabajadores del Centro de Investigaciones en Alimentación y Desarrollo (**SIATCIAD**)
- 3 Sindicato del Personal Académico del Centro de Investigaciones y Docencia Económicas (**SIPACIDE**)
- 4 Sindicato del Personal Académico del Instituto de Investigaciones Dr. José María Mora (**SIPAMORA**)
- 5 Sindicato de Investigadores y Profesores de El Colegio de la Frontera Norte (**SIPCOLEF**)
- 6 Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigaciones en Óptica A.C. (**SITACIO**)
- 7 Sindicato Independiente de Trabajadores del Centro de Investigación de Yucatán (**SITCICY**)
- 8 Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica (**SITIPICYT**)
- 9 Sindicato de Trabajadores del Colegio de Michoacán (**SITRACOLMICH**)
- 10 Sindicato Único del Personal Técnico y Administrativo del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (**SUPTACIBNOR**)
- 11 Sindicato Único de Trabajadores Administrativos y Académicos del Centro de Investigación en Química Aplicada (**SUTAACIQA**)
- 12 Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior en Ensenada, Baja California (**SUTCIESE**)
- 13 Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (**SUTCIESAS**)
- 14 Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica (**SUTINAOE**)
- 15 Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del Centro de Tecnología Avanzada (**SUTEC**)
- 16 Sindicato de Investigadores del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste S.C. (**SICIBNOR**)





SITIC Salud

BOLETÍN SITIC SALUD

Se autoriza su reproducción total o parcial previa autorización del Comité Editorial siempre y cuando no se modifique su contenido.

www.siticialud.org

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📌 @SaludSitic Boletín SITIC Salud