



**LVIII**

Congreso General Extraordinario  
**Unidad Iztapalapa**

7, 8 y 9 DE NOVIEMBRE DE 2024

**HACIA UNA POLÍTICA UNITARIA  
ANTE LA SITUACIÓN  
DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UAM**

COMITÉ EJECUTIVO  
SITUAM

# HACIA UNA POLÍTICA UNITARIA ANTE LA SITUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UAM

---

**E**l personal académico de la Universidad Autónoma Metropolitana lo componen los Profesores de Tiempo Completo, los Profesores de Medio Tiempo, los Profesores de Tiempo Parcial, los Profesores temporales y los Técnicos Académicos.

Este universo obedece múltiples a condiciones laborales diversos, los profesores de tiempo completo cuentan con espacio físico, laboratorios, cubículos, etc., proyectos académicos, cuatro becas diferentes, exclusividad, investigación, docencia y grado, en tanto que los profesores de medio tiempo no cuentan con espacio físico donde desarrollar su trabajo, proyectos limitados a colaboración con los profesores de tiempo completo, en cuanto becas, sólo la de docencia, en cambio los profesores de tiempo parcial, no cuentan con becas, ni espacio y si una carga importante de docencia, clases frente a grupo, asesoría de tesis y atención a alumnos en calidad de tutores.

Con más condiciones desfavorables, los Técnicos Académicos, con el espacio limitado a los proyectos de investigación. Los profesores de Tiempo parcial deben atender un número mayor de UEAs a las que están contratados, atienden alumnos en calidad de tutores, y no tienen una retribución adecuada acorde al trabajo que desempeñan.

Los profesores temporales se dividen en dos grupos: los de medio tiempo y tiempo parcial, los cuales se encuentran en una incertidumbre permanente sobre la continuidad y estabilidad laboral, ya que deben someterse continuamente a evaluaciones curriculares; mientras que los de medio tiempo en la mayor parte de los casos, deben cubrir la carga docente y de investigación de los profesores de tiempo completo, pero sin espacio de trabajo, ni becas, ni equipo de trabajo.

En todas las Unidades Académicas existe esta situación diferenciada, donde la brecha de condiciones de trabajo es cada vez más grande y no corresponde a la labor realizada, aunque el compromiso de trabajo es igual, las compensaciones y condiciones no lo son.

El decreto 11/2018 del Rector General, establece que para cubrir la carga docente y de investigación de un profesor de Tiempo Completo se debe con-

tratar un profesor temporal de medio tiempo, sin estímulos y con los compromisos adquiridos.

Mediante este decreto se crea un proceso de descomposición de la planta docente, en virtud de que un medio tiempo no resuelve, no puede establecer la competitividad y productividad de tiempo completo, además de la atención a alumnos, y reuniones académicas diversas.

En tanto que los profesores de tiempo parcial son tratados como profesores de tiempo limitado, a los que se debe atender solo en cuanto tengan una responsabilidad que resolver, como la actualización de las UEAs, tutorías de alumnos y actividades académicas por solo mencionar algunas de estas.

Los acuerdos tomados por los colegios académicos, así como la distribución desigual del trabajo, no se reflejan en el trabajo docente, el cual se cumple de manera eficiente a pesar de las diferentes condiciones laborales. La UAM debe reducir estas diferencias.

Los Técnicos Académicos tienen una relación laboral diferenciada a pesar de contar con la formación de licenciatura, maestría y doctorado, así como tener publicaciones y trabajo docente, lo que impide que tengan una productividad importante.

La intención de la administración de la UAM es generar una carrera académica paralela a los investigadores y profesores, donde los Técnicos Académicos apoyen en la investigación y docencia con elementos necesarios en tecnología y elaboración de materiales; sin embargo, la ausencia de contrataciones de profesores e investigadores de tiempo completo se generaron plazas de Técnicos Académicos para resolver el aumento de alumnos y licenciaturas, así como las áreas de investigación.

La propuesta es que la Universidad Autónoma Metropolitana **otorgue, a través de concursos preferenciales, la estabilidad laboral y permanencia en la institución, así como reconozca el trabajo de los profesores temporales, los profesores de tiempo parcial, los profesores de medio tiempo y sean recompensados con becas, espacios de trabajo, así como un programa de recuperación salarial.**

Que la recuperación salarial sea integral en todos los niveles, así como compensaciones a las diferencias en los niveles de profesores.