



Política Académica

Compendio de Becas y Estímulos para el profesorado de la UAM.

LVIII Congreso General Extraordinario – Lerma/Local Sindical (Abril 2025)
46 Congreso General Ordinario - Rectoría General (Julio 2025)

Elaborador por personas que han integrado la CMGVPIPPA
representación del SITUAM.

En la exposición de motivos del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) se señala que, desde 1989, se instauró el Estímulo a la Docencia y la Investigación como mecanismo de reconocimiento al trabajo académico. Posteriormente, en la sesión 107 del Colegio Académico, celebrada en 1990, se incorporó la Beca de Apoyo a la Permanencia con Base en el Desempeño de las Funciones Universitarias, consolidando así dos instrumentos orientados a fomentar la productividad académica.

Estos mecanismos, promovidos por el Colegio Académico, fueron diseñados para reconocer la producción sobresaliente del personal académico y, al mismo tiempo, incentivar la dedicación exclusiva y el arraigo de las y los profesores a la Universidad. Sin embargo, desde una lectura sindical crítica, es necesario analizar con profundidad sus implicaciones reales.

Desde la militancia en el SITUAM sostenemos que los dos instrumentos que han operado como ejes para definir y condicionar las funciones académicas han sido el RIPPPA y el Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA).

El RIPPPA, lejos de ser un simple instrumento técnico, ha vulnerado acuerdos colectivos ya pactados, omitiendo cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) al presentarse como materia exclusivamente “universitaria”. Esta narrativa desconoce que toda función desempeñada por el profesorado deriva de una relación laboral, y por tanto debe estar regulada en el CCT y resguardada por la organización sindical.

Por su parte, el TIPPA convierte las funciones académicas en una suma de puntos, asignándoles un valor cuantitativo que ha servido para distribuir becas y estímulos, pero sin traducirse necesariamente en justicia salarial. En la ponencia general del sector académico, se ha presentado una propuesta concreta: pasar de un sistema de puntuación a un sistema que reconozca estas actividades en términos económicos, generales y aplicables para todas y todos los profesores.

Como SITUAM, creemos indispensable que dimensionemos el lugar que ocupamos hoy como profesoras y profesores. Por ello, hemos elaborado un compendio que enumera las becas y estímulos existentes, sus criterios y requisitos. Este material busca contribuir al debate informado y colectivo. Sabemos que no todas y todos acceden a estas becas, y justamente por eso debemos dejar atrás discursos individuales que giran en torno a la pérdida de beneficios personales — como la EDI— para abrir una discusión de fondo: **¿Cómo dignificamos el trabajo académico y superamos la precariedad estructural?**

El SITUAM ha impulsado históricamente la integración de becas y estímulos al salario del profesorado, y esta demanda no es nueva. Ha sido discutida en las mesas de negociación, y responde a la necesidad de construir condiciones de trabajo estables, equitativas y sin clientelismos.

Esta postura también conlleva una crítica interna: el profesorado no puede excusarse en sus cargas laborales para justificar su ausencia en los movimientos colectivos. La lucha sindical es pública, abierta y legítima; si no se suman, no es responsabilidad de quienes sí, se organizan, sino parte de una problemática más profunda que debemos atender.

En un contexto de recambio generacional, donde la planta académica se renueva a un ritmo más lento que el sector administrativo, hemos detectado una preocupante falta de difusión de derechos y herramientas sindicales entre el profesorado de nuevo ingreso. Si bien el SITUAM ha sostenido un diagnóstico sólido sobre la precariedad laboral y el trabajo a destajo disfrazado de estímulos, nuestra responsabilidad hoy es seguir informando, organizando y disputando —desde la base— el sentido del trabajo académico en la UAM.

El RIPPPA en el artículo 233 establece 13 distinciones y estímulos.

La Universidad podrá otorgar a los miembros del personal académico:

I. Grado de Doctor Honoris Causa;

- II. Nombramiento de Profesor Emérito;
- III. Medalla al Mérito Académico;
- IV. Diploma al Mérito Académico;
- V. Premio a la Investigación;
- VI. Nombramiento de Profesor Distinguido;
- VII. Estímulo a la Docencia e Investigación;**
- VIII. Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico, con Base en el Desempeño de las Funciones Universitarias;**
- IX. Premio a la Docencia;
- X. Premio a las Áreas de Investigación;
- XI. Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente;**
- XII. Estímulo a los Grados Académicos, y**
- XIII. Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente.**

Estas trece distinciones y estímulos tienen sus particularidades y no son de aplicación para todo el profesorado, lo mostramos a continuación:

Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI)

Con el EDI se pretende impulsar y fortalecer, principalmente, la docencia e investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura, la vinculación, ni la creación artística.

Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI)

El Estímulo a la Docencia e Investigación se estableció para reconocer el desempeño académico sobresaliente del profesorado, así como de las técnicas o los técnicos académicos de carrera, de tiempo completo e indeterminado, que cuenten con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad.

Información Esencial

Para efectos de este Estímulo, únicamente serán consideradas las actividades académicas o productos del trabajo desarrollados dentro y en beneficio de la Universidad. "Realizadas dentro de la Universidad" significa que las actividades deben corresponder a las funciones del personal académico, y los productos del trabajo a la planeación y los proyectos divisionales. Asimismo, "en beneficio de la Universidad", debe entenderse en el sentido de que las actividades realizadas tendrán que repercutir en el cumplimiento de los objetivos, así como en la identidad y prestigio de la Institución.

Procedimiento y requisitos

Las personas interesadas deberán presentar su solicitud y la documentación probatoria, ante las comisiones dictaminadoras de área que corresponda, a través de la secretaría académica de la división respectiva, en el transcurso de los primeros sesenta días hábiles del año, en archivo electrónico, conforme a los mecanismos establecidos por la Universidad y a los criterios de dictaminación correspondientes. La solicitud también podrá ser presentada por quienes disfruten de licencia sin goce de sueldo para realizar estudios de posgrado.

La solicitud deberá presentarse ante las comisiones dictaminadoras de área que corresponda, a través de la secretaría académica de la división, en el transcurso de los primeros sesenta días hábiles del año, en archivo electrónico, conforme a los mecanismos establecidos por la Universidad. La solicitud se acompañará con la relación de actividades de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura, de creación artística, y de vinculación realizadas en la Universidad, con un ejemplar de las investigaciones o publicaciones correspondientes.

Requisitos

El Estímulo a la Docencia e Investigación se podrá conferir a los miembros del personal académico de la Universidad que satisfagan lo siguiente:

I. Haberse distinguido, en un año calendario, por su desempeño académico de acuerdo con el factor experiencia académica previsto en el Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico. Se considerarán para este efecto, los subfactores de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura y de creación artística, pero serán indispensables, en esta consideración, los dos primeros de éstos. El Estímulo se otorgará en tres niveles: "A", "B" y "C";

II. Acumular, al menos, 5,000 puntos para acceder al nivel "A", 8,000 puntos para el nivel "B" y 11,000 puntos para el nivel "C";

III. Ser profesor o técnico académico de carrera por tiempo indeterminado de tiempo completo, y

IV. Tener una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad.

Observaciones desde la Militancia SITUAM

Los dos últimos requisitos —tener base y dos años de antigüedad— **discriminan de manera abierta al profesorado temporal**, un sector que, como sabemos, carga con las mayores responsabilidades docentes: atiende más grupos, asume horarios irregulares, enfrenta la inestabilidad laboral, y a menudo carece de los mínimos elementos para el desarrollo de funciones académicas plenas.

La lógica de este estímulo, basada en una acumulación de puntos que supuestamente mide el “mérito”, **esconde un sistema de exclusión estructural**. ¿Cómo se supone que quienes enfrentan condiciones laborales precarias —sin certeza en la contratación, sin acceso a materiales o apoyos, con sobrecarga de grupos y sin tiempo para investigación— podrán competir en igualdad de condiciones frente a quienes sí, tienen base, estabilidad y trayectoria reconocida?

Además, este esquema contribuye a **fragmentar al gremio académico**, generando una lógica de competencia individual que desincentiva la organización colectiva y la solidaridad entre compañeros y compañeras. De esta manera, se profundiza la división entre quienes acceden a los estímulos y quienes sostienen el trabajo sin posibilidad de reconocimiento.

Documentos a presentar:

1. Solicitud de EDI
2. Anexo a la solicitud
3. Documentos probatorios de acuerdo al Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA)

LETRAS CHIQUITAS: En el Artículo 249-3 establece y que con base en las posibilidades presupuestarias de la Institución, el Rector General fijará, en su caso, dentro de los primeros cuarenta y cinco días hábiles de cada año, los montos para el Estímulo a la Docencia e Investigación.

Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico, con base en el desempeño de las funciones Universitarias (BAP)

La BAP se establece para el personal académico de tiempo completo e indeterminado con categoría de asociado o titular y para las técnicas y los técnicos académicos con categoría de titular, con una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad.

El monto mensual de la Beca de Apoyo a la Permanencia, para cada categoría y nivel, será el publicado en el Acuerdo del Rector General durante el año lectivo. Con base en las posibilidades presupuestarias de la Institución se fijarán, dentro de los primeros cuarenta y cinco días hábiles de cada año, los montos para la Beca.

Requisitos

Para el otorgamiento de la Beca se considerarán las actividades correspondientes a todos los subfactores establecidos en el artículo 7 del Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA), desarrolladas en beneficio de la Universidad, durante el o los años inmediatamente anteriores a la solicitud. Será requisito indispensable demostrar la realización de actividades en el subfactor de docencia en cada uno de los años sujetos a evaluación, con excepción del tiempo durante el cual se disfrutó de periodo sabático, licencia con goce de sueldo o beca para estudios de posgrado. Para ser acreedor a esta Beca será requisito indispensable tener puntos en el subfactor de docencia, en cada uno de los años considerados para la evaluación. Este requisito no será exigido en relación con el tiempo de disfrute del periodo sabático, licencia con goce de sueldo y beca para estudios de posgrado.

Duración de la beca

La duración de la Beca se expresará en periodos anuales desde uno hasta cinco. Para los efectos del disfrute de la Beca los periodos anuales se computarán del mes de abril de un año al mes de marzo del año siguiente. La Beca podrá ser obtenida nuevamente en los años siguientes de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).

Procedimiento y requisitos

¿Cómo puedo solicitar la Beca?

La solicitud deberá presentarse ante las comisiones dictaminadoras de área que corresponda, a través de la secretaría académica de la división, en el transcurso de los primeros sesenta días hábiles del año, en archivo electrónico, conforme a los mecanismos establecidos por la Universidad.

Documentos a presentar:

1. Solicitud de BAP
2. Anexo a la solicitud
3. Documentos probatorios de acuerdo al Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA)

Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD)

La Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo y de medio tiempo, con las categorías de asociado y titular, y para las y los técnicos académicos con la categoría de titular. Para solicitar la Beca, el personal académico deberá acreditar que impartió unidades de enseñanza- aprendizaje en, al menos, dos de tres trimestres.

Información Esencial

Los montos para la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente se fijan en función del número de horas-semana-trimestre de actividad docente frente a grupo acumuladas en un año, tiempo de dedicación, así como de la categoría y nivel del personal académico, por lo que, de obtenerse, el pago se realizará conforme al Acuerdo del Rector General durante el año lectivo.

La Beca tendrá una vigencia anual, su disfrute se computará del mes de junio del año anterior, al mes de mayo del año en curso, y el pago se cubrirá mensualmente, siempre que las condiciones presupuestales a las que está sujeta la Universidad lo permitan.

Los trimestres que se evaluarán serán los de Primavera, Otoño e Invierno, inmediatos anteriores a la fecha en que se presenta la solicitud.

Procedimiento y requisitos

Las solicitudes y la documentación probatoria se deberán presentar, ante el consejo divisional, a través de la secretaría académica de la división correspondiente, durante los días hábiles del mes de mayo del año en curso, en archivo electrónico, conforme a los mecanismos establecidos por la Universidad, lo cual se comunicará oportunamente al personal académico.

Para el otorgamiento de la Beca se considerarán las siguientes opiniones:

- I. Del alumnado inscrito en los grupos asignados al personal académico solicitante;
- II. De la persona titular de la jefatura del departamento al cual se encuentra adscrito el personal académico solicitante;
- III. De la persona titular de la coordinación de estudios respectiva, y
- IV. Del alumnado que haya estado inscrito a los grupos asignados al personal académico, en su caso.

Requisitos

Al solicitar esta Beca, el personal académico deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Haber presentado oportunamente y conforme a lo dispuesto en el artículo 220, el informe de las actividades académicas desarrolladas durante el año anterior, con especial énfasis en lo indicado en el artículo 215;
- II. Presentar un documento en el que se comprometa a:
 - a) No dedicar más de nueve horas a la semana a actividades de trabajo fuera de la Universidad en los casos del personal académico de tiempo completo, o no más de veinte horas en los casos del personal académico de medio tiempo, y b) Formar parte de las comisiones dictaminadoras divisionales, en caso de ser Profesora o Profesor Titular, o Técnica o Técnico Académico Titular “E” y resulte seleccionado.

III. Informar los porcentajes cubiertos de los programas de estudio de las unidades de enseñanza-aprendizaje impartidas; sus porcentajes de asistencia y puntualidad, así como la bibliografía utilizada, y

IV. Presentar una evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto al programa de estudios, al alumnado, a los apoyos y a los problemas presentados durante el proceso.

Documentos a presentar:

Solicitud de BRCD

Carta compromiso de no laborar más de nueve horas fuera de la UAM (Personal de Tiempo Completo)

Carta compromiso de no laborar más de veinte horas fuera de la UAM (Personal de Medio Tiempo)

Estímulo a los grados académicos (EGA)

Estímulo a los grados académicos (EGA) se establece para el personal académico de tiempo completo e indeterminado que acredite fehacientemente poseer grado de maestría o doctorado y disfrute de la Beca de Apoyo a la Permanencia o de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente.

Procedimiento y requisitos

Las personas interesadas deberán presentar su solicitud ante las comisiones dictaminadoras de área que corresponda, a través de la secretaría académica de la división, junto con la de la Beca de Apoyo a la Permanencia o con la de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente, en archivo electrónico en una sola ocasión, y con el documento que acredite fehacientemente el último grado académico obtenido, mismo que deberá presentar en original cuando la Institución lo requiera.

Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS)

El Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente se establece para los integrantes del personal académico de tiempo completo con categoría de titular y nivel “C” y para los técnicos académicos con categoría de titular y nivel “E”, en función de su producción total acumulada

durante su estancia en la Universidad, de acuerdo con todos los subfactores señalados en el artículo 7 del Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico. Este Estímulo se otorgará cuando se obtenga y mientras se disfrute de la Beca de Apoyo a la Permanencia o de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente. En ningún caso este Estímulo se podrá duplicar.

Procedimiento y requisitos

Para obtener el Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente se establece el requisito de que los miembros del personal académico gocen de la Beca de Apoyo a la Permanencia o de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente como una medida importante para fomentar la permanencia de los profesores en la Universidad e impulsar su mayor compromiso con las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura.

Para actualizar el puntaje registrado en su expediente académico, el miembro del personal académico con derecho al Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente, conforme al artículo 274-30, podrá solicitar la actualización del puntaje acumulado ante la comisión dictaminadora del área de conocimiento correspondiente, a través de la secretaría académica de la división respectiva en los primeros sesenta días hábiles del año.

Las solicitudes también podrán presentarse por las personas que disfruten de licencia sin goce de sueldo para realizar estudios de posgrado.

Requisitos

Cuando este Estímulo se solicite por primera vez, las personas interesadas podrán presentar la solicitud junto con la de la Beca de Apoyo a la Permanencia o con la de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente, en archivo electrónico, conforme a los mecanismos establecidos por la Universidad, ante las comisiones dictaminadoras de área que corresponda, a través de la secretaría académica de la división.

Documentos a presentar:

1. Solicitud de ETAS.

Reflexión y Conclusión: hacia una verdadera justicia laboral para el sector académico

Como ha quedado claro a lo largo de este análisis, el sistema de becas y estímulos ha sido una herramienta profundamente desigual que excluye sistemáticamente a una parte fundamental del personal académico: los profesores asistentes, de medio tiempo, de tiempo parcial y, en especial, los temporales. A pesar de ser quienes sostienen la docencia cotidiana, siguen sin reconocimiento, sin estabilidad y sin acceso equitativo a los estímulos institucionales.

Mientras tanto, hay quienes, desde una visión desinformada o francamente oportunista, agreden a quienes denuncian esta injusticia. Los han llamado separatistas, pero en realidad, hemos sido más los que señalamos las brechas reales que el sistema neoliberal ha creado. No se trata de pedir que nos “devuelvan las becas”. **Se trata de construir un nuevo esquema de reconocimiento que sea justo, equitativo y que no reproduzca privilegios encubiertos bajo el lenguaje del “mérito”.**

Es momento de decirlo con claridad:

👉 Los puntos deben desaparecer para el salario.

👉 Deben transformarse en montos económicos reales, vinculados directamente al salario y revisados en cada negociación salarial y contractual.

Y aunque sea incómodo, también debemos asumir con autocrítica que fue el propio profesorado quien, en muchos casos, aceptó y normalizó este sistema

Elaborado por:

CMGVPIPPA 2022-2023	Rocío Salmerón Gutierrez – Azcapotzalco, Rosa Osiris Calderón Valdés-Lerma
CMGVPIPPA 2017-2022	Gisela Reyes Jiménez – Azcapotzalco, Claudia Ivette Gutiérrez Serrano – Iztapalapa, Paulina Miriam Rodríguez Morales – Lerma, Gabriela Cruz Linares – Xochimilco.
CMGVPIPPA 2012-2014	César Yordany Padilla Salmerón - Azcapotzalco

desigual. En contraste, el sector administrativo —con propuestas firmes como las que defendimos contra la política de Magdalena Fresán— rechazamos esquemas de destajo como la Carrera Administrativa, y seguimos luchando por el reconocimiento del salario base como derecho.

La historia nos muestra que la dignidad laboral no se construye desde la comodidad, sino desde la lucha organizada. La mejora salarial que ahora genera tensiones, fue el resultado de una ruta necesaria y decidida, primero para el personal administrativo y luego, paulatinamente, para el académico. Lo que no podemos permitir es que esa ruta se haya truncado, ni que quienes la dañaron —como en su momento lo hizo Rosana Guevara Ramos— evadan su responsabilidad.

Por todo lo anterior, insistimos en una propuesta central y urgente:

Integrar en el Tabulador las funciones académicas reales del profesorado y asignarles un valor económico fijo y transparente.

Este mecanismo debe aplicarse para todas y todos los profesores, sin distinciones arbitrarias, sin favores, sin discrecionalidades por parte de las Comisiones Dictaminadoras de Área y convalidadas por la Comisión Dictaminadora de Recursos.

Solo así dejaremos de administrar la precariedad y comenzaremos a construir un verdadero proyecto de justicia laboral universitaria. Esta es la ruta que proponemos desde la Militancia SITUAM. No es fácil, pero es necesaria. La dignidad no se negocia: se defiende, se organiza y se conquista.

