



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
Unidad Cuajimalpa

*Comunidad académica comprometida  
con el desarrollo humano de la sociedad.*

## **Acta de la Sesión CDCSH.182.20**

**12 de marzo de 2020**

**Presidente:** Dr. Mario Barbosa Cruz.

**Secretario:** Dr. Jorge Galindo Monteagudo.

En la sala de Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa, ubicada en avenida Vasco de Quiroga No. 4871, 8° piso, colonia Santa Fe de Cuajimalpa, alcaldía Cuajimalpa de Morelos, C.P. 05348, Ciudad de México, siendo las 15:30 horas del 12 de marzo de 2020, inició la Sesión CDCSH.182.20 del Consejo Divisional.

### **1. Lista de Asistencia y verificación de quórum.**

A continuación, el Secretario pasó lista de asistencia y constató la presencia de 10 miembros.

**Se declaró la existencia de quórum.**

### **2. Aprobación, en su caso, del Orden del Día.**

El Presidente sometió a consideración el orden del día y, sin observaciones fue aprobada por unanimidad.

#### **Acuerdo DCSH.CD.02.182.20:**

Aprobación del orden del día de la sesión CDCSH.182.20

### **3. Entrevistar a los candidatos a Jefe o Jefa de Departamento de Estudios Institucionales, periodo 2020-2024, con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión crítica y práctica, sobre el Departamento que pretenden dirigir, y de la División de Ciencias Sociales y Humanidades para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 34-2, fracción I del Reglamento Orgánico.**

El Presidente indicó que el objetivo de la reunión era para entrevistar a la y los candidatos con el propósito de que expresen los motivos y razones para ocupar el cargo y expongan sus conocimientos y puntos de vista, con una visión práctica, sobre el Departamento que pretenden dirigir, y de la DCSH. Antes de comenzar recordó que en la presentación de los planes de trabajo de la y los candidatos quedaron pendientes de responder algunas preguntas generales, propuso a los miembros del pleno que en primer lugar se desahogaran esas preguntas y posteriormente dar paso a la entrevista en la cual el Consejo Divisional formularía preguntas a las y los candidatos.

Acto seguido la Dra. Soto y la Dra. Arroyo dieron lectura a las preguntas que habían quedado pendientes: 1) En relación a la necesidad de que la licenciatura en Derecho busque cambiar su estructura a una oferta más innovadora diferente a la que se ofrece en la mayoría de las universidades públicas y privadas ¿qué tan abiertos están a modificarla?, 2) ¿Cuál es su postura ante las constantes quejas estudiantiles sobre la planta docente?, 3) A los alumnos nos parece importante que se lean las encuestas realizadas en la semana 7 y 8 de

evaluación docente, 4) ¿Cómo se manejaría la bolsa de trabajo dadas las nulas oportunidades que existen para la licenciatura en Derecho?, 5) Respecto a la recontratación de los profesores temporales ¿qué certeza hay de que se contará con profesores desde el primer día de clases? ya que como sabemos por este motivo hemos pasado varias semanas sin clase; 6) Cuando tengamos alguna inconformidad en las contrataciones ¿quiénes serían los indicados para atendernos?, 7) Con el término de la Jefatura de Departamento del Dr. Vargas hay algunos profesores que dejarán de impartir clases, si nosotros como alumnos nos oponemos a que alguno de los profesores se retire ¿qué debemos hacer?, 8) ¿Cómo piensan articular las áreas de investigación que se están impulsando en la unidad Cuajimalpa con los cuerpos académicos y con la investigación que generan los académicos del Departamento de Estudios Institucionales?, 9) ¿De qué forma fortalecerían la colaboración con los otros departamentos de la División y de la Unidad?, 10) Mencionan que conocen la problemática de la planta de profesores en la División y la ausencia de plazas ¿conocen la situación de los profesores con un número alto de inasistencias? Desde la comunidad de la licenciatura en Derecho es una problemática frecuente a la cual no se le ha dado solución repercutiendo en la calidad de las clases y los resultados; 11) Como candidatos ninguno hace mención sobre la importancia de frenar la violencia de género que se visibiliza todos los días en las aulas de Derecho ¿cómo implementarán en sus planes de trabajo estrategias para erradicar y sancionar la violencia que ejercen los docentes a las alumnas?, 12) ¿Qué acciones pondrán en marcha para impulsar la vida colegiada desde la perspectiva académica?, 13) ¿Cómo proponen gestionar el presupuesto departamental y hacer un énfasis entre equidad contra impacto?, 14) ¿Cómo podría generar sinergias entre los tres laboratorios que hay?, 15) ¿Cuál es su opinión sobre la Maestría en Políticas Públicas que ha impulsado el Dr. Vargas?, ¿piensan continuar con su formación?, 16) ¿Estaría dispuesto a dirigir un departamento donde no cuenta con legitimidad a sabiendas de que no cuenta con el apoyo de más de dos terceras partes del departamento, considera viable dirigirlo?.

A continuación, el Presidente indicó que la y los candidatos contarían con 12 minutos para dar respuesta y que iniciarían en el mismo orden en que presentaron sus planes de trabajo.

#### **Dra. Esther Morales Franco**

En relación a la necesidad de cambio de estructura de la licenciatura en Derecho señaló que estaría totalmente abierta al cambio, considero que los planes de licenciatura deben de estar siempre observados por la planta docente la cual es la que impulsa las actualizaciones y las modificaciones y que en ese sentido si los docentes que forman parte y que le dan vida a ese plan de estudios deciden que se cambie así hará. Agregó que en caso de ser jefa de departamento estará acompañando, apoyando e impulsando que todas estas iniciativas de la planta docente se lleven a cabo aunque esto pudiese significar un cambio de estructura pero sin salirse del marco normativo.

En cuanto a la plantilla docente, la Dra. Morales recordó que en la reunión anterior el Dr. Barbosa había realizado algunos señalamientos relacionados sobre la contratación además de asegurar que la plantilla docente estará habilitada para cumplir con la responsabilidad de dar clases a los alumnos. Comentó que en los procesos de contratación intervienen diferentes espacios organizacionales pero que le compete a la jefatura indicó que adelantaría la planeación con el fin de asegurar que las contrataciones se realicen de manera más oportuna y así evitar contingencias que no se puedan atender. Señaló que otra alternativa sería acercarse con los profesores de la planta docente para que ellos propongan candidatos con los que se puedan contar y



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
**Unidad Cuajimalpa**

*Comunidad académica comprometida  
con el desarrollo humano de la sociedad.*

acercarlos a dar clases en la Universidad, otra posibilidad sería tratar de impulsar el nuevo esquema de profesor honorífico a partir de convenios el cual estaría ligado con de la mano de los profesores del departamento que son los que realmente están involucrados en la práctica jurídica. En resumen las acciones concretas las resumió en tres: 1) Trabajar de la mano con toda la planta docente sobre las necesidades docentes que tienen no solamente la licenciatura en Derecho sino también la licenciatura en Administración, 2) Adelantar los procesos de contratación para evitar quedarse en una situación complicada y con poco tiempo de atender las reformas y 3) Contar con talleres para que los alumnos no dejen de recibir la formación a la cual se comprometió la Universidad.

En cuanto al tema de las encuestas, indicó que es una demanda histórica por parte de los universitarios que efectivamente las encuestas no son directamente vinculadas respecto de una evaluación docente por lo que planteará directamente con todo el grupo de profesores este asunto para atenderlo. Señaló que lo más importante es que estas evaluaciones no sean solamente momentos de catarsis de los alumnos sino que todos los profesores reciban, lean y se acerquen a ellos. Comentó que los profesores cuentan con un módulo académico en el que están presentes todas las encuestas por lo que se puede saber cuáles son las inquietudes, los comentarios e incluso las quejas que pueden tener los alumnos de los profesores por lo trabajaría en invitar a los profesores a que las lean, a que trabajen de manera individual pero también que se acerquen con los diferentes grupos y las coordinaciones para saber qué podemos hacer para mejorar la práctica docente. Es decir, realizar un trabajo de concientización y de sensibilización que termine en un compromiso de la planta docente.

Sobre la bolsa de trabajo comentó que esto no es algo que se maneje a nivel departamental, sin embargo consideró que sería interesante ver la forma de cómo el departamento pueden relacionarse con la oficina de vinculación de Rectoría de Unidad con el objetivo de poder acercar a los alumnos a las mejores oportunidades de empleo.

En relación a la recontractación de profesores de evaluación curricular reiteró que adelantaría lo más que permita la legislación y los mismos procesos la contratación de este tipo de profesores además de ver si el profesor está dispuesto a seguir colaborando bajo el esquema de temporal. En cuanto a tener certeza de contar con profesores desde el primer día de clases, señaló que en caso de ser la jefa trataría de asegurar que al menos en la primera semana cuenten con profesores, sin embargo aclaró que esto no depende solo de la jefatura, hay varias instancias involucradas y tiempos bajos los cuales restringen la emisión de las convocatorias (recepción de documentos, evaluación por parte de las comisión dictaminadora, etc.) pero que en lo compete a la jefatura lo adelantaría lo más posible.

En cuanto a la articulación de las áreas de investigación indicó que en su propuesta de trabajo expuso que debe desarrollarse un plan colectivo para definir las mejores formas de articulación. Hay algunas experiencias en otras Unidades donde primero se desarrollaron las áreas de investigación y después se desarrollaron los cuerpos académicos y cada área se constituyó como un cuerpo académico por lo que podría buscarse mecanismos similares para hacer converger estas dos figuras organizacionales, comentó que no es algo que impondría sino que trataría que los académicos tengan la libertad de establecer y de unirse para desarrollar un grupo de investigación que pretenda trabajar de manera armoniosa, añadió que uno de los mecanismos es tomar como base los cuerpos académicos que tiene una trayectoria de trabajo continuo los cuales se conocen y



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
Unidad Cuajimalpa

*Comunidad académica comprometida  
con el desarrollo humano de la sociedad.*

pueden tener coincidencias en términos de retos investigativos aclaró que evidentemente esto no limitaría la creación de nuevas áreas de investigación. Adicionalmente, indicó que se ha generado dentro de la Universidad esquemas de trabajo colaborativo que permiten vincular la investigación con la docencia que si se pudieran relacionar los cuerpos académicos que ya están vinculados en el plan de estudios de Administración se puede generar ejes transversales en las primeras fases para poder articular e integrar la investigación que se da en esos grupos de trabajo al interior de la docencia pero insistió que eso sería un trabajo que deben construir todos los que participan en el departamento.

En relación a de qué manera fortalecerían la colaboración con los otros departamentos de la División y de la Unidad, respondió que pudiera parecer que no hay investigación interdepartamental pero en realidad si la hay. Los profesores han sido los que han impulsado la creación del departamento, por ejemplo el cuerpo académico de políticas públicas ha venido trabajando con otras áreas. Un mecanismo que fortalecería la colaboración sería la integración en el posgrado divisional o impulsar los proyectos de investigación interdepartamental al interior de la División. Informó que de hecho el Director de la División ha tratado de impulsar estos proyectos interdepartamentales e incluso hay una serie de convocatorias a nivel de Unidad que propone los proyectos interdepartamentales de investigación. Otro mecanismo sería el fortalecimiento del seminario del departamento que se empezó en la gestión del Dr. Vargas pero no solo eso, también en la presentación de las propuestas de los otros candidatos hubo una propuesta que hablaba sobre generar un evento de gran impacto a manera de buscar que se constituya como referente.

En cuanto al caso concreto de las inasistencias de los profesores comentó que no hay una estadística particular sobre las inasistencias ha habido una serie de acercamientos por parte de los alumnos pero consideró que hace falta una política de puertas abiertas para que la y los alumnos del Departamento tengan la confianza de no solo acercarse a las coordinaciones sino también a la jefatura para poder atender este asunto y ver qué está pasando, probablemente el profesor está pasando por una circunstancia que no se está observando, lo más importante es que sin trasgredir los derechos laborales los órganos de gestión puedan asegurar que las y los alumnos reciban las clases como está establecido. Recordó que una de las funciones de la jefatura es vigilar el desarrollo y el cumplimiento del plan de estudio y esta parte de las inasistencias entraría en esas funciones.

Por otro lado, en cuanto a la violencia de género indicó que aunque no habló sobre el tema en su plan de trabajo, señaló que en caso de quedar como jefe de departamento impulsará con mayor ahínco la necesidad de sensibilizar a los docentes sobre el tema de la violencia, el cual ha sido un asunto en donde las instituciones no han reaccionado de manera tan rápida como las comunidades esperan. Está consciente de que la violencia se ejerce desde diferentes tipos y en diferentes formas informó que actualmente tiene un proyecto el cual iniciará el próximo trimestre en colaboración con la subprocuraduría de la Secretaría del Trabajo de la CDMX especializada en género y con la asociación de magistradas y juezas cuyo primer objetivo es sensibilizarse sobre el asunto de la violencia y de la cual todos son parte de la solución. Indicó que no es un asunto sencillo pero considera que el punto de partida como institución se debe reconocer no ha escuchado los reclamos y ese sería su acompañamiento.

Para finalizar, en relación a la vida colegiada y cómo ejercer el presupuesto indicó que continuará con las prácticas que se impulsaron desde la gestión del Dr. Ontiveros y del Dr. Varga de establecer comisiones para que las decisiones no sean unipersonales. Por otro lado, buscará la sinergia entre los tres laboratorios para

desarrollar un espacio común de trabajo de los tres laboratorios en donde los ayudantes de investigación apoyen a los tres laboratorios, es decir, armar una infraestructura para ese espacio común de trabajo. Agregó que en caso de ser la jefa de departamento estaría en la mejor disposición de trabajar con todas y todos los que forman parte del departamento y en una actitud de respeto a toda la normatividad y a la vida institucional de la Universidad.

Acto seguido, el pleno del Consejo a petición del Presidente otorgó el uso de la palabra al Dr. José Luis Sampedro Hernández y al Dr. Mauricio III Tortolero Serrano.

#### **Dr. José Luis Sampedro Hernández**

En cuanto a si la licenciatura en Derecho debería tener o no cambios señaló que por legislación todos los planes y programas están obligados y aunque no hay tiempos establecidos para realizar adecuaciones o modificaciones esto se realiza con el acompañamiento y el trabajo de los profesores del departamento (comisiones creadas para ello). Indicó que la UAM Cuajimalpa es de las pocas unidades que últimamente ha hecho una gran cantidad de modificaciones y de adecuaciones a sus planes. Agregó que en principio la propuesta de adecuación recaerá en el trabajo en la comisión en coordinación con la DCSH.

Sobre la encuesta indicó que estas se difunden de manera personal a los profesores que la pregunta no específica si deben ser difundidas a la comunidad en su conjunto, sin embargo sería un mecanismo que habrá que probar primero. Consideró que la encuesta por si misma está agotada, es una encuesta que está desde los inicios de la UAM por lo que tiene preguntas que ya no son útiles, que no se entienden y hay que también hay que contextualizar. Señaló que cada unidad debería tener injerencia en cómo establecer una serie de mecanismos para estar evaluando continuamente el trabajo docente de todos los profesores.

En cuanto a la bolsa de trabajo señaló que en la Universidad existe un Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo (SIBOT) y el área de vinculación es la encargada de establecer el enlace entre las organizaciones (públicas y privadas) con los alumnos.

En relación al tema de dar certeza para que los profesores curriculares inicien el primer día, señaló que hay muchas contingencias al respecto como por ejemplo, algunos profesores concursan no solo aquí sino en otras universidades y desafortunadamente aunque ya estén dando el curso si el profesor gana el otro concurso en donde el salario es mayor abandona el trabajo dejando a los alumnos sin clases. Indicó que ese es un problema que se acentúa más la licenciatura en Derecho sin embargo también llega a pasar en la licenciatura en Administración.

Respecto a qué hacer con las plazas, informó que hubo una iniciativa para tratar de buscar un número mayor de plazas de tiempo indeterminado, lo cual obviamente no depende solo de la jefatura sino de otras instancias. Por su parte, impulsaría desde varias trincheras la búsqueda de más plazas de mayor permanencia para dar continuidad a las clases. Consideró que las figuras que se han aprobado como la de profesor honorífico en realidad ha tenido muchas dificultades, la cual en teoría ayudaría a resolver el problema de docencia pero lamentablemente no ha sido así.

Sobre qué pueden hacer los alumnos para que los profesores curriculares no dejen de dar clase, señaló que eso implicaría un trabajo de ambos sectores (alumnos y profesores) y de la jefatura, en principio consideró que los alumnos están cada vez más empoderados, sin embargo en algunos casos se ha enterado que en la semana 6 o 7 es cuando manifiestan que el profesor no ha estado frente a grupo. Indicó que en algunos casos hay razones por las cuáles los profesores no están frente a grupo (participación en algún congresos, salidas de grupo, etc.) esto de alguna manera justifica su ausencia. Señaló que existen comisiones que están evaluando constantemente a los profesores curriculares que no dependen del jefe de departamento las contrataciones.

En relación a la articulación de las líneas de investigación comentó que hay un trabajo coordinado de articulación y muchos de esos trabajos pueden o no está enmarcados en un cuerpo académico (CA). Existe trabajo de investigación entre distintos CA dentro del departamento pero también inter departamentales, lo cual lo lleva a responder sobre el tema de vinculación con otros departamentos de la División y de la Unidad, el cual se da de forma natural a través de la afinidad temática y también se ha acompañado con convocatorias tanto en la DCSH como de Rectoría los cuales promueven proyectos inter, multi, transdisciplinarios.

Respecto al tema de las inasistencias comentó que desafortunadamente si lo conoce pero ya cuando está muy avanzado el trimestre, por lo es importante es acercarse en primera instancia a las coordinaciones y ellas a su vez se acercaran con el jefe de departamento y lo más importante es que traten de informarlo en las primeras semanas de clases.

En cuanto a las acciones que realizará para fortalecer la vida colegiada desde la vida académica, indicó que hay muchos vínculos establecidos entre los distintos profesores de la división, consideró que la forma en la que se ensaya la investigación o las líneas que se están promoviendo (particularmente en posgrado) ha dado pie para articularse a partir de afinidades temáticas y de intereses de investigación. Los profesores se han aglutinado a partir de esas líneas temáticas no solamente son departamentales, hay intentos interesantes de vinculación entre más de un departamento por lo que cree que una forma de fomentar esta vinculación es en principio establecer mecanismos claros, contar con criterios específicos para el posgrado en términos de cómo articular la vida académica dentro de esas líneas de investigación no solo al interior de los departamentos. Otra forma de articulación es el trabajo que han hecho al respecto las comisiones.

Sobre la gestión del presupuesto indicó que esto lo haría con equidad e impacto comentó que algo que lo ha caracterizado es la búsqueda de consensos y en ese sentido lo que premiara es un trabajo entre los distintos profesores y profesoras, y el mecanismo más idóneo para el otorgamiento de los recursos son las comisiones las cuales ya han sido ensayadas por las dos gestiones anteriores, sin embargo consideró que es necesario fortalecerlas no solo para la búsqueda de mejores equilibrios en términos de asignación presupuestal sino en el establecimiento de criterios claros de cómo se utilizará el recurso entre docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura.

En cuanto a la maestría indicó que no está cerrado a que se abra una nueva pero primero hay que ver con qué capacidad se cuenta primero, agregó que las líneas de investigación mostraran si se puede tener más docencia, no solo a nivel licenciatura sino en el posgrado ya en este último se abrieron más líneas temáticas lo cual implicará más docencia por lo que primero habría que ver si se impartir más de lo que habitualmente se da.



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
Unidad Cuajimalpa

*Comunidad académica comprometida  
con el desarrollo humano de la sociedad.*

En cuanto a dirigir un departamento sin legitimidad, consideró que no era su caso, indicó que lo que lo impulsó a participar en el proceso fue la motivación que encontró en distintos profesores y profesoras del departamento consideró que el trabajo que ha realizado en las coordinaciones del posgrado y de la licenciaturas de Administración y en otras instancias le han dado habilidades, competencias y un conocimiento de la UAM que difícilmente hubiera podido lograr sin el acercamiento a esas instancias. Agregó que dentro de su Departamento estuviera en una condición de poco consenso hubiera declinado desde el primer momento. Resaltó que hay consenso que lo respalda el cual espera sea una señal para los alumnos y por supuesto para los miembros del pleno.

Finalmente indicó que aunque no está en su propuesta de trabajo original el asunto de género, consideró que no es un tema nuevo, se trata de un problema añejo, generacional. Indicó que se puede ser innovadores para cambiar las leyes, construir nuevos mecanismos de un día para otro ya que las instituciones se mueven muy rápido, son muy dinámicas, sin embargo los valores con los que convivimos constantemente como es el respeto, tolerancia, empatía, solidaridad etc., son valores que no cambian con una ley, son valores que se van construyendo muy poco a poco y su cambio es muy gradual y es ahí donde se necesita contar con talleres sobre sensibilización, de cómo hacer mejores leyes y mejores criterios de convivencia, de entender las nuevas masculinidades, etc. y, en este caso los departamentos, las divisiones y la unidad tienen que ir apuntando a esta nueva reconstrucción de valores y de tejido social desde esa perspectiva. En cuanto a estrategias concretas que implementaría para erradicar y sancionar la violencia que los docentes ejercen contra las alumnas indicó que antes de ir a lo punitivo, la propuesta es la de ir construyendo los talleres en donde puedan participar mujeres y hombres y ver la forma de cómo hacer participar a los profesores en un taller de esa naturaleza.

#### **Dr. Mauricio Ricardo III Tortolero Serrano**

Por su parte el Dr. Tortolero antes de dar respuesta explicó que su motivos y razones que lo impulsaron a postularse para ocupar el cargo, en primer lugar la identificación que tiene con el proyecto del departamento, con el tema de la investigación inter y multidisciplinaria que se lleva a cabo, con la labor docente en ambas licenciaturas. Por otro lado, señaló que conoce su integración en estos cuatro años y las necesidades del mismo así como sus problemáticas y por lo mismo consideró que en este momento la figura de un jurista es apta para dirigir al departamento ya que precisamente se requiere la toma de medidas inmediatas.

Con respecto a la modificación de los planes de estudio y en particular el de la licenciatura en Derecho, consideró que la revisión de los planes de estudio no debe ser algo periódico ni programable sino que sea una labor totalmente continua, el modelo de gestión que plantea es descentralizado justo para que sea una labor del todo participativa de todos los profesores del departamento esto a través de la figura de comisiones en donde obviamente se conformará una que trate el tema de la revisión continua de los planes y programas.

En cuanto su postura sobre las queja de docentes, señaló que la autoridad se ha tardado bastante en actuar y aunque no ha sido autoridad de la Universidad se ha enterado de distintas quejas de distintos ámbitos (inasistencias, faltas de respeto, etc.) por lo que su postura sería actuar de manera inmediatamente creando a nivel departamental un protocolo para la violencia de género el cual implique distintas actuaciones desde la primera atención a la persona que está siendo víctima, la canalización, llamamiento a los profesores e incluso



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
Unidad Cuajimalpa

*Comunidad académica comprometida  
con el desarrollo humano de la sociedad.*

darle cauce a las instancias que procedan y además de capacitación respecto a la docencia desde la perspectiva de género.

Sobre la bolsa de trabajo indicó que el jefe de departamento requiere conocer ambas licenciaturas y en especial la licenciatura en Derecho ya que si no es jurista podría desconocer los distintos foros en donde se puedan enviar a los alumnos para una debida formación profesional y esto lo logrará con la celebración de convenios de colaboración y de apoyo lo cuales no son costos.

Respecto a las recontrataciones indicó que conoce la problemática y que mediante la planeación y organización tratará de que haya profesores desde el inicio del trimestre.

En cuanto a la articulación de la investigación de los CA recordó que su modelo de gestión se basaría en la creación de comisiones y una de ellas será de investigación la cual entre otras cuestiones aborde el tema de cómo vincular y trabajar de manera colectiva en los distintos CA. Señaló que es algo que puede lograr si los profesores de su departamento le dan la oportunidad y articular a través de la negociación y del acercamiento, conseguir sinergias para el fortalecimiento de la investigación.

En relación a fortalecer la colaboración con otros departamentos la división y de la unidad, indicó que si bien el departamento tiene distintas temáticas lo que más enriquece a la investigación es que están sean abordadas desde distintas disciplinas por lo que es importante ver la forma de fortalecer los vínculos con los otros departamentos de la División y de la Unidad.

Sobre las inasistencias indicó la razón primordial en la Universidad antes que la investigación es la docencia por lo que no le temblaría la mano para proceder como se debe en cuanto al tema de las inasistencias.

Para impulsar la vida colegiada reiteró que la gestión que propone es de consensos y de creación de comisiones. Comentó que tiene en mente que el protocolo de violencia de género sea realizado de manera colegiada en donde además de los profesores se incluya a los alumnos del departamento, los cuales son las principales víctimas con el objeto de conocer cuáles han sido sus experiencias.

Por otro lado en cuanto al ejercicio del presupuesto indico que dada las problemáticas que esto pudiera generar sobre todo en cuestiones económicas, para efectos de trasparentar creará una comisión de gasto del presupuesto la cual será la encargada de decidir en qué se gasta y en que no.

En cuanto a cómo generar sinergias con los tres laboratorios que están marcha, señaló en primer lugar hay es necesario generar estas sinergias con el apoyo del jefe de departamento ya que si no se cuenta con respaldo se detienen las labores e incluso puede ocurrir que incluso no cuenten con un lugar de reunión como es el caso de su laboratorio. En segundo lugar, promover la interacción entre los laboratorios, dar a conocer el tipo de investigación que llevan a cabo.

Sobre el cuestionamiento de si estaba dispuesto a dirigir un departamento en donde no cuenta con legitimidad, señaló que se considera legítimo y aunque esta pregunta le parecía totalmente discriminatoria, comentó que tiene una trayectoria y la "legitimación" que tiene es la que recibe por parte de los alumnos que lo conocen y los



cuales le han dado la oportunidad de conocerlo. Reiteró que la pregunta tal cual se formuló era totalmente violatoria de los derechos humanos y en cuestiones de discriminación y que por lo mismo se requiere que en estos momentos el departamento este dirigido por un jurista, el cual sepa las formas de actuar, el cómo se le hace un llamamiento a un profesor respetando sus derechos y cuáles son sus garantías de audiencia para defenderse, etc.

Finalizó señalando que en caso de ser elegido jefe de departamento lo primero que haría al inicio y durante la gestión trabajar de manera organizada, planeada y con decisión, siempre en apego a valores y principios (responsabilidad, respeto y tolerancia).

Por su parte, el Dr. Gabriel Pérez, solicitó al Dr. Tortolero su opinión en cuanto a la iniciativa de la creación de la Maestría en políticas y gestión pública y en caso de llegar a ser jefe de departamento que haría con esta propuesta.

El Dr. Tortolero indicó que se siente identificado ya que él es miembro activo en la elaboración y en la planeación de esta propuesta por lo que estaría totalmente comprometido.

La Dra. Soto preguntó a qué se refirió al decir que habrá descentralización de los recursos financieros.

El Dr. Tortolero señaló que el artículo 58, fracción IX Reglamento Orgánico establece que es facultad del jefe de departamento "Administrar los recursos asignados a su Departamento...", su propuesta y dadas las problemáticas y distintas cuestiones que se puedan suscitar de cómo se maneja el gasto, la descentralización en que radica en que los recursos serán asignados por una comisión y sea ella quien gestione los recursos (cómo se distribuye, cómo se gasta, cómo se ocupa, etc.).

**Acuerdo DCSH.CD.03.182.20:**

Entrevista con los candidatos a Jefe o Jefa de Departamento Estudios Institucionales, periodo 2020-2024, de conformidad con las Modalidades que estableció el Consejo Divisional.

- Dra. Esther Morales Franco
- Dr. José Luis Sampedro Hernández
- Dr. Ricardo Mauricio III Tortolero Serrano

Al no haber más asuntos a tratar, se dio por concluida la sesión, siendo las 16:44 horas del 12 de marzo de 2020. Se levanta la presente acta y en constancia firman:

Dr. Mario Barbosa Cruz  
Presidente

Dr. Jorge Galindo Monteagudo  
Secretario