

Sustentabilidad Integral en la tarea de educar. El caso de los académicos universitarios¹²

Ana Martha Belmonte Herrera³
ana.belmonte@academicos.udg.mx
Claudia Ávila González
claudia.agonzalez@academicos.udg.mx
María de Jesús Camarena Cadena
dejesus.camarena@academicos.udg.mx
Amelia Berenice Barragán De Anda
amelia.barragan@academicos.udg.mx
Raquel Gómez Valenzuela
raquel.gvalenzuela@academicos.udg.mx

Resumen

En el presente trabajo se exponen los resultados de una investigación realizada a los académicos universitarios para detectar los efectos en su salud debido a las diversas funciones que desarrollan en su contexto académico y en su vida personal. La educación es una importante herramienta para transformar a los individuos y las colectividades, por ello la responsabilidad que se tiene como académico para ofrecer calidad en el desempeño docente (sin afectar su salud) lo que exige de capacitación constante, además participar en procesos de evaluación externa.

- 1 Fecha de recepción: agosto de 2021. Fecha de aceptación: diciembre de 2021.
- 2 Se trata de un estudio hecho a profesores de la Universidad de Guadalajara, en México. En el texto se detalla el universo de estudio con mayor detalle.
- 3 Las autoras de este artículo laboran como Profesoras Investigadoras del Departamento de Desarrollo Social de la Universidad de Guadalajara. Además, integran el Cuerpo Académico "Desarrollo Social y Educación".

Los diversos roles que los docentes cumplen para buscar la calidad requerida implica un desgaste físico, mental y emocional; esto implica una alteración con relación a una sustentabilidad interna de los académicos. Abordar el desequilibrio del profesorado universitario desde la visión de sustentabilidad integral en los seres humanos, impone mantener la armonía entre los roles y sistemas que coexisten en su vida cotidiana.

Palabras Clave: Sustentabilidad integral, Profesorado universitario, Programas de evaluación.

Abstract

In the present work, the results of a research carried out on university academics to detect the effects on their health due to the multiple functions they develop in their academic context and in their personal life are presented. The education is an important tool to transform individuals and communities, therefore the responsibility that one has as an academic to offer quality in teaching performance (without affecting their health) which requires constant training, in addition to participate in external evaluation processes.

The diverse roles that teachers play to seek the required quality implies physical, mental and emotional exhaustion; this implies an alteration in relation to an internal sustainability of academics. Addressing the imbalance of university professors from the vision of integral sustainability in human beings, requires to maintain the balance between the roles and systems that coexist in their daily lives.

Key words: Comprehensive sustainability, University faculty, Evaluation programs.

A la memoria
de la Dra. Leticia Brambila López
fundadora de la Revista *Ixaya* y entusiasta
promotora de la investigación para el
desarrollo humano sustentable
con profundo cariño,
reconocimiento y gratitud.

Introducción

La educación es una importante herramienta para transformar a los individuos y las colectividades. El campo educativo, al igual que otros como el económico, político, cultural, tecnológico, comunicacional y social, han pasado por profundas transformaciones en los actuales contextos de globalización, con el fin de ser competitivos y permanecer en un mercado que exige constantes actualizaciones y mejoras por la diversidad y amplitud de sus respectivas ofertas.

En México la educación ha estado incorporando diversas reformas en los últimos años, por ahora no discutiremos la lógica bajo la cual operan las mismas, si no en las situaciones que de ello se derivan, mismas en las que se ven impactadas las personas que trabajan en este ámbito. Centremos la atención en las Instituciones de Educación Superior (IES), para ellas se han establecido una serie de políticas educativas, procesos de evaluación y certificación a los que se someten los programas educativos, las instalaciones y al personal académico.

Las políticas educativas buscan, en su discurso, mejorar la calidad de la educación. Su propósito es que las IES obtengan un mayor reconocimiento como instituciones de alto impacto favorable para la sociedad. Esto ha implicado cambios organizacionales e incrementado el interés por los procesos de evaluación y acreditación nacional e internacional de los programas de educación superior, sobre todo, porque a través de la acreditación se alcanzan mejores posibilidades de financiamiento.

Por una parte, la política educativa ha favorecido procesos de evaluación externa que obliga a las IES a pugnar por la acreditación de sus programas. La evaluación de las Universidades en México corre a cargo de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y las acreditaciones las otorgan los organismos reconocidos, para el efecto, por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES).

El hecho de que las instituciones y programas académicos sean evaluados y acreditados “da certeza a la sociedad respecto a la calidad de los recursos humanos formados y de los diferentes procesos que tienen lugar en una institución educativa” (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES], 2022, párr.1).

Por otra parte, también se pretende que el profesorado cumpla con una serie de requisitos para ser reconocido como profesor con un perfil de calidad, para lo cual es sometido a la evaluación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), que tiene como principal objetivo:

Profesionalizar a los/as profesores/as de tiempo completo para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo en tecnología e innovación, y corresponsabilidad social; se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno (Sub Dirección de Educación Superior, 2022, p. 1).

De igual manera, las universidades buscan que el profesorado de tiempo completo participe en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE), cuyo objetivo es reconocer el esfuerzo y calidad en el desempeño académico, así como en actividades de docencia, tutoría, generación y aplicación del conocimiento y gestión académica. Este programa popularmente denominado *De Estímulos*, implica la evaluación anual de un expediente de productividad altamente pormenorizado que le permitirá al beneficiario contar con un sobre sueldo que va de 1 a 9 UMAs⁴ mensuales, según el nivel de evaluación que alcance en una escala del I al IX.

Además, se espera que las y los profesores con el máximo grado académico, sean miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que otorga el nombramiento de Investigador Nacional a través de una evaluación de la producción académica del interesado. Contar con dicha distinción conlleva un estímulo económico. Con este premio, el Sistema Nacional de Investigadores contribuye a fortalecer y consolidar el perfil de los de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel.

4 Cada Unidad de Medida y Actualización (UMA) en el año 2022 correspondió a 2,925.09 pesos mensuales. Al ingreso correspondiente al nivel de UMAs mensuales, hay que restarle lo correspondiente al pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR).

Por último, las IES también promueven que los docentes formen parte de un Cuerpo Académico (C.A.) que es la célula de convergencia entre profesores que comparten una o varias Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) en temas disciplinares o multidisciplinares, así como se reúnen para lograr un conjunto de objetivos y metas académicas comunes.

En teoría, todos estos programas fueron creados para apoyar la formación y mantener la producción permanente del profesorado y, por lo tanto, lo beneficiarían. Sin embargo, desde el acercamiento empírico a esta serie de condiciones de productividad, se percibe en el profesorado de la educación superior, un incremento de actividades que conlleva mayor inversión de horas hombre-mujer, que desequilibra las posibilidades de armonía en sus relaciones con la familia, la pareja, la comunidad laboral y la sociedad misma. Si pensamos el problema en términos de que la inversión de tiempo y energía que se hace en el trabajo y las ganancias que, en muchos de los casos se miden solamente en términos del ingreso que se recibe por la actividad laboral, la situación no es sustentable al comprometer el bienestar general por quedar supeditado al progreso económico.

Definimos la situación a observar como: la sobrecarga de actividad laboral y el estrés emocional que implica la constante evaluación del profesorado, bajo el supuesto de buscar la sustentabilidad integral, es decir, ese estado ideal que permita la consecución del logro de metas profesionales, sociales y económicas, sin menoscabo de la calidad de vida y de la sensación de bienestar en las multirelaciones que también forman parte de una sana dinámica de desarrollo personal.

La sustentabilidad integral será entendida, entonces, como el proceso que lleve a los individuos a mejorar sus condiciones laborales y económicas sin renunciar a su bienestar personal, familiar, colectivo y social.

Para ilustrar el carácter, variedad y cantidad de tareas que realiza en promedio un profesor universitario, sin contar las que se agregan de manera extraordinaria, mostramos el siguiente organizador.

Tabla 1

Tareas que el profesorado lleva a cabo para atender las funciones sustantivas y participar en los programas institucionales y nacionales de evaluación

Función sustantiva:	Tareas que el profesorado lleva a cabo:
Docencia	<p>Lectura de bibliografía nueva y diseño de actividades de aprendizaje para la preparación de las clases</p> <p>Elaboración de guías de aprendizaje</p> <p>Elaboración de material didáctico</p> <p>Elaboración de antologías</p> <p>Diseño, implementación, administrar la plataforma Moodle para impartir cursos en línea</p> <p>Revisión y calificación de trabajos de los estudiantes</p> <p>Lectoría de tesis para ser comentarista en coloquios de estudiantes</p> <p>Dirección de tesis</p> <p>Asesorías presenciales y distancia</p> <p>Tutoría y elaboración de reportes semestrales de seguimiento</p> <p>Diseño e implementación de ejercicios en aplicaciones</p> <p>Asistir a reuniones de academia</p> <p>Participar en el proceso de selección de alumnos</p> <p>Impartir cursos propedéuticos de selección de estudiantes de licenciatura y maestría</p> <p>Entre otras.</p>
Investigación	<p>Diseño e implementación de proyectos de investigación propios</p> <p>Colaboración en proyectos de investigación colectivos</p> <p>Realización de trabajo de campo</p> <p>Realización de procesamiento, análisis y presentación de resultados</p> <p>Presentación de resultados en eventos académicos especializados</p> <p>Publicación de resultados en artículos de revistas especializadas</p> <p>Participación en eventos con investigadores pares</p> <p>Participación en coloquios y seminarios entre investigadores</p> <p>Entre otras.</p>

Difusión y Vinculación	<p>Producción de artículos en revistas y libros especializados</p> <p>Vinculación con otras instituciones, organismos y CA para generar eventos y publicaciones conjuntas</p> <p>Participar en revistas especializadas, en comités editoriales</p> <p>Impartir conferencias y talleres por invitación</p> <p>Participar en campañas especiales como la que emergieron en el contexto de pandemia: entrega de despensas, centros de detección y vacunación.</p> <p>Entre otras.</p>
Gestión	<p>Elaboración de actas y documentos que avalen el trabajo colegiado</p> <p>Organización de eventos académicos especializados</p> <p>Fungir como presidente/secretario de academia.</p> <p>Participar en comisiones, por ejemplo: comité de titulación, de selección de estudiantes, comité tutoría, junta académica, colegio departamental, consejo de centro, consejo divisional, comisiones de los consejos específicos</p> <p>Generación de documentos específicos derivados de su participación anterior</p> <p>Participación en comisiones de evaluación, análisis y reforma curricular</p> <p>Generación de documentos múltiples derivados de las funciones realizadas, por ejemplo: Informes, actas, formatos de evaluación cualitativa de estudiantes, formatos de evaluación de aspirantes, etc.</p> <p>Elaboración de informes anuales de actividades</p> <p>Integración de expedientes para ser evaluado por los diferentes programas (PROESDE, PRODEP, SNI, CA, Programa de apoyo a la investigación, etc.)</p> <p>Captura de calificaciones en el Sistema Institucional de Información y Administración Universitaria (SIIAU)</p> <p>Entre otras.</p>
Capacitación y actualización	<p>Asistencia a cursos, diplomados y talleres por lo menos dos veces al año.</p> <p>Autoestudio en temas de interés por motivos de investigación y docencia.</p> <p>Estudios de posgrado (cuando aplica).</p>

Nota. Fuente: elaboración propia.

De lo anteriormente planteado es que surge el interés por analizar ¿qué implicaciones ha tenido participar en los programas institucionales y nacionales de evaluación y acreditación en la sustentabilidad integral de los profesores universitarios?

Para conocer e identificar dichas implicaciones, les compartimos en las siguientes líneas, los resultados de la investigación que realizamos a ese respecto.

1. Contexto general

En el medio universitario llama la atención el incremento de enfermedades físicas, psicológicas y sociales en los académicos. Es cada vez más común observar a compañeros y compañeras docentes con problemas de estrés, fatiga crónica, ansiedad, depresión y algunas enfermedades derivadas de la saturación de actividades que son resultado de realizar un sin fin de tareas académicas para participar en los diferentes programas institucionales que los evalúan y al que se someten con la finalidad de obtener una mayor retribución económica al mismo tiempo que profesional y personal que, además, aumente su reconocimiento como académico de alto rendimiento.

El profesor es, al mismo tiempo, una persona que cumple con diferentes roles que no tienen que ver con el ámbito profesional sino familiar, por ejemplo, ser padre o madre, esposa(o), hijo(a), en ocasiones cuidador de padres enfermos y/o ancianos, además de las funciones que debe cumplir para participar con éxito en los programas antes descritos y que tienen que ver con su papel como investigador, profesor, gestor, asesor, tutor, vinculador, expositor, consultor, etc. En este sentido, existen investigaciones como la de Gómez (2006), Kinman & Jones (2001), Ryff (2014) realizada en Colombia, que plantea lo siguiente:

El número de roles que debe cumplir una persona tiende a ser una fuente de estrés, especialmente cuando la expectativa en uno de ellos obstaculiza el cumplimiento de las expectativas en otros. En este sentido el rol laboral y la falta de equilibrio o no conciliación en la relación trabajo - vida personal, ha mostrado ser una fuente de estrés para los trabajadores. (Lemos, Calle, Roldán, Valencia & Orejuela, 2019, p. 2)

La falta de conciliación de la vida personal con las actividades profesionales excesivamente demandantes es una de las fuentes de estrés más recurrente. Por eso

consideramos que, entre el profesorado universitario, cuando no se logra establecer un equilibrio entre unas y otras actividades, el desgaste irremediablemente se refleja en la salud tanto física y mental como relacional. Es por ello nuestro interés en indagar sobre su percepción en torno a la multiplicidad de funciones y acciones derivadas de su participación en los programas descritos anteriormente y sus implicaciones.

Al mismo tiempo, reconocemos que existen factores psicosociales positivos relacionados con el contexto laboral que pueden coadyuvar a obtener los beneficios ambicionados e impactar positivamente en la calidad de vida, tal como lo afirman Montoya y colaboradores (2016), también Orejuela y Ramírez (2011):

Se ha encontrado que trabajar en el área de estudio, percibir que se tienen oportunidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo y que lo que se hace tiene alguna trascendencia social son condiciones favorecedoras de experimentar bienestar psicológico en el trabajo. (citado en Lemos et al., 2019, p. 2)

Dentro de la vida profesional, el profesorado encuentra también elementos que le proporcionan satisfacción económica y laboral sin dejar de participar en los programas de acreditación de su labor que, al mismo tiempo, le brindan oportunidades de desarrollo personal y profesional. Aquí examinamos las implicaciones de ambas y como pueden contribuir en lograr la sustentabilidad integral.

El rol docente y sus implicaciones

La docencia es la principal función que desarrolla el profesorado en las universidades, por ello comenzaremos por examinar lo que implica dicho rol.

Los académicos universitarios desarrollan una diversidad de tareas que les demandan capacidades para poder llevar a cabo la docencia. Son ejemplo de ellas las que mencionan Picazo, Guevara y Ojeda (2015), cuando aseveran que “el campo docente exige el desarrollo simultaneo de competencias interpersonales, didácticas, investigativas y administrativas” (Lemos, et al., 2019, p.3). Además de lo anterior, en los últimos dos años (2020 y 2021) marcados por la pandemia de COVID-19, se incrementaron aún más las actividades

docentes implicando su conversión a expertos técnicos en configuración de plataformas para la administración de cursos en línea y, para ello hubo que capacitarse en el uso de los paquetes de aplicaciones de utilidad para la docencia (como la suite de Google), en el uso de las funciones de los dispositivos electrónicos que conectados a Internet sirven de soporte didáctico; la implementación de estrategias pertinentes para motivar la participación de los estudiantes al otro lado de la pantalla. Todo lo anterior nos lleva a considerar que los profesores son una población vulnerable por presentar altas exigencias mentales y psicológicas, que, proviniendo del contexto laboral, es posible que trasciendan a su contexto familiar y tengan un impacto personal.

García, et al. (2016); Laca- Arocena, Mejía- Ceballos, Yáñez-Velasco y Mayoral Sánchez (2011) encontraron también que la función de la docencia en educación superior se considera “un trabajo con alto control y demandas, lo que se concibe como un trabajo activo, con posibilidades de desarrollo y aprendizaje” (citado en Lemos, et al., 2019, p.3). Esas posibilidades de desarrollo y aprendizaje conllevan compromisos que implican aún más actividades por realizar dentro de las jornadas de trabajo académico cotidiano.

En un estudio previo, Belmonte, y estas mismas colaboradoras, indagamos sobre las particularidades que favorecen o limitan el desarrollo humano sostenible en profesores de la Universidad de Guadalajara, quienes manifestaron como aspecto limitante su dificultad para evitar llevar trabajo a casa, lo que provocó la modificación y hasta la anulación de los tiempos de convivencia con la familia. Dicho trabajo afirma que “se debe potenciar la salud para que no se sienta el trabajo como una tensión emocional” (Belmonte, Camarena, Barragán y Ávila, 2016, p. 90).

Los párrafos anteriores dan una idea general de lo que ocurre cuando existe una gran agenda institucional que demanda del docente un exceso de actividades en las cuales se ve obligado a participar ya sea para mantenerse actualizado, certificado o reconocido entre pares, además de buscar la consabida mejora salarial. Todo ello sustenta el interés por mostrar los resultados de nuestra actual investigación y, con ello, considerar condiciones que protejan la salud integral y trazar líneas de trabajo encaminadas a lograr la sustentabilidad integral en los académicos universitarios.

2. Sustentabilidad integral y conceptos que le dan sentido en el marco de la investigación

La sustentabilidad integral es un concepto que para su comprensión requiere el abordaje de otros conceptos que tienen que ver con la realidad compleja que rodea la relación entre el medio ambiente y los humanos, además de estos entre sí.

Algunos conceptos que pueden servir de ancla para discutir la sustentabilidad integral son: desarrollo, desarrollo sustentable y sostenible, desarrollo humano, desarrollo humano sostenible y además requiere reflexionar sobre nuestro concepto central y su relación con la salud y la calidad de vida y bienestar. Dedicaremos este apartado a exponer sus significados y la importancia que tienen en la comprensión del concepto central: la sustentabilidad integral.

El concepto de desarrollo ha resultado, la mayoría de las veces, orientado hacia una sola dirección: la del crecimiento económico. Afortunadamente la tradición economicista ha sido superada por autores, como Paolo Bifani, que le ha dado una connotación más sistémica, más humana, capaz de vincularse con lo multidimensional, es decir, con un sentido integral. En esta dirección, Bifani señala que el desarrollo:

Está asociado a un proceso mediante el cual aumenta tanto cualitativa como cuantitativamente el bienestar individual y colectivo. Este último tiende a ser medido por magnitudes económicas, no lo es menos que cada vez es más evidente la importancia que asigna a otras dimensiones, sean éstas el acceso a la educación y al empleo, a la salud y la seguridad social o a valores tales como justicia social, equidad económica, ausencia de discriminación racial, religiosa o de otra índole, libertad política e ideológica, democracia, seguridad y respeto a los derechos humanos y calidad del medio ambiente. (Bifani, 1997, citado por Gutiérrez, s.f. p. 6)

La integralidad en el concepto de desarrollo de Bifani, aparece al tomar en cuenta las dimensiones que tienen que ver con el desarrollo de las personas, sus acciones, sus valores, su entorno; el desarrollo humano como un punto clave para el mejoramiento de las condiciones de bienestar.

El Informe de Brundtland (1987) definió el desarrollo sustentable como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de que las futuras generaciones puedan satisfacer sus propias necesidades” (Organización de las Naciones Unidas, s.f. párr.1).

Antonio Elizalde hace referencia al significado equívoco y polisémico del concepto de desarrollo sustentable. Sobre él se cimientan un sinfín de discursos políticos, empresariales y sociales, llegando a constituirse en el discurso hegemónico y legitimador de cualquier tipo de intención, desde las desarrollistas económicas hasta las que enarbolan el desarrollo humano. A pesar de ser un concepto que ha venido en desuso, también ha ofrecido valiosos aportes al incluir nuevas miradas y ampliar el sentido que tiene la existencia de varias dimensiones de la sustentabilidad. Estas cinco dimensiones son:

- I. La sustentabilidad Eco-ambiental, que dice relación con la naturaleza y/o modificado por la intervención humana.
- II. Sustentabilidad Cultural que dice la relación con la identidad cultural y con los ecosistemas del lenguaje.
- III. Sustentabilidad Política que dice relación con el estado, las relaciones de poder, la legitimidad y la gobernabilidad.
- IV. Sustentabilidad Económica que dice relación con el mercado, la producción de bienes y servicios, el consumo y el ahorro y la inversión, y
- V. La sustentabilidad social que dice relación con la sociedad civil y movimientos sociales. (Elizalde, 2003, p. 52-53)

A esta última dimensión apunta la mirada en este trabajo puesto que, como se puede observar, al expandirse el desarrollo sustentable hacia otros espacios, se abre la posibilidad de la existencia de más relaciones integradas entre los ecosistemas, las culturas, los individuos, las poblaciones y el desarrollo humano, permeando hacia la globalización y provocando un engranaje de sistemas.

A esa confluencia de sistemas se le suma la calidad de vida, la cual, a decir de Rayén Quiroga, debe considerarse dentro de la sustentabilidad al:

Hacer cada vez más posible el acercamiento de seres humanos que piensan y sienten con sus semejantes, facilitando el ejercicio de una conciencia colectiva sobre sus actos y omisiones y los efectos de este sobre sí mismo, el entorno y los demás. (2003, p.11)

Además, para complejizar el entramado con el que pretendemos entender la sustentabilidad integral, podemos atraer las ideas de Fritjof Capra (1992), que propone abrirnos a una nueva visión de la realidad a partir de generar una nueva visión integral de la vida que conciba un mundo en el que interactúan relaciones y dependencias recíprocas de todos los fenómenos biológicos, físicos, psicológicos, sociales y culturales. El autor:

hace hincapié en las relaciones en vez de hacerlo en las entidades aisladas y, cómo la visión integral, percibe el dinamismo intrínseco de estas relaciones. El pensamiento integral es un pensamiento de procesos; la forma se asocia con el proceso, la interrelación recíproca con la interacción, y los opuestos se unifican a través de la oscilación. (Capra, 1992, p. 144)

Esta interesante idea de mirar integralmente el impacto que tienen las interacciones y la necesidad de mantener todos nuestros ecosistemas equilibrados, Capra lo ilustra sencillamente al poner como ejemplo que tanto los animales como las plantas pueden existir y convivir al mismo tiempo en competencia y con una dependencia recíproca en la cual emergen mecanismos de control y de interacción que contribuyen a tener el equilibrio de cada uno a raya, porque si no sucediera que los sistemas que coexisten se mantienen autorregulados naturalmente, entonces “cuando el sistema sufre un trastorno, se manifiestan crecimientos exponenciales.[... y]el equilibrio o la salud del sistema se hallará amenazado”(pp. 150-151).

Abordar la crisis del profesorado universitario desde la visión de sustentabilidad integral en los seres humanos, impone mantener el equilibrio entre los roles y sistemas que coexisten en su vida cotidiana. Para esto es necesario ahondar en lo que entendemos por sustentabilidad integral, qué implica y cómo aplica para los seres humanos como parte de los sistemas integrales que mueven el mundo natural y social.

Partimos de la propuesta del Dr. Jorge Gastón Gutiérrez hace para discutir el concepto de la sustentabilidad integral, formada por tres componentes: i) la sustentabilidad planetaria,

ii) la construcción de sociedades sustentables y iii) la sustentabilidad interior. Esta tercera constituye la base de nuestra utilización del término.

La sustentabilidad interior la concibo como una noción dinámica y compleja que refiere a la integralidad relativa al ser humano congruente con principios, valores y convicciones que orientan caminos de transición hacia formas de pensar, hacer, sentir, desear, creer e intuir, esto es, hacia formas de vivir la vida, más trascendentes y sustentables.

Así entonces, para contribuir a la transición hacia nuevos paradigmas de conocimiento y de vida que conlleven la sustentabilidad integral, es necesario reconocer y cultivar el carácter multidimensional de la sustentabilidad misma, de manera tal que podamos desarrollar dicha noción y las formas de concretarla, desde la integralidad, contribuyendo a su construcción conceptual, de significados y sentidos (desde el pensar), a los procesos, prácticas y maneras de fomentarla (desde el hacer), a las más diversas e intensas formas de vivirla (desde el sentir), a la consolidación de una ética para fundamentarla (desde el valorar), a la alimentación de las más altas aspiraciones para lograrla (desde el querer) y a las más sutiles y profundas experiencias para trascenderla (desde el intuir). (Gutiérrez, 2019, p. 219)

Entendiendo lo anterior, caminar hacia la sustentabilidad integral requiere una transformación de nuestro pensamiento y, al mismo tiempo, de nuestra forma de actuar. Significa enfrentar desafíos en los diferentes ámbitos: económico, social, ambiental, cultural entre otros. Ser congruente entre lo que pensamos, queremos, hacemos, sentimos; en consonancia con nuestros valores y con lo que intuimos.

Otros autores que se han dado a la tarea de compilar las propuestas de sustentabilidad integral, como Azamar y Matus (2019), consideran que:

Construir una sustentabilidad integral implica dos aspectos centrales: a) pensar de manera completa considerando el complejo entramado de conocimientos que puede convocar una situación particular, y b) desarrollar actuaciones operativas que fusionen la ciencia y la práctica en un todo interrelacionado. (p.16)

Para ello:

La manera más sustancial de interpretar la sustentabilidad integral es partir de una visión que amplíe el entendimiento de las realidades basado en la articulación de variables económicas, sociales y ecológicas; es decir, organizar el conocimiento de diversas disciplinas, con sus respectivos enfoques teóricos y metodológicos alrededor de una situación. (pp. 16-17)

Por tanto, los seres humanos deben ser reflexivos y conocedores de sus acciones, de sus decisiones y de las consecuencias de las mismas con lo cual manifestarán la capacidad de procesar información y de actuar de manera transformadora sobre una realidad concreta.

Lo anterior implica echar mano de una diversidad de conocimientos ya que:

Cada individuo y cada disciplina puede contribuir a la comprensión global y a la realización práctica de la sustentabilidad. Las herramientas científicas y tecnológicas actualmente concentradas en elevar las utilidades financieras se pueden reenfoque hacia un interés social para articular la sustentabilidad a nivel regional y local, con diferentes objetivos y metas claras que armonicen las necesidades humanas con los ciclos naturales del planeta, que reconozcan la complejidad y el valor cultural. (Morandín y Azamar, 2019, p. 39)

En palabras de Capra: “la diversidad cultural como la diversidad biológica son fortalezas que permiten que la sociedad humana sea más flexible y resistente” (1996, citado en Morandín y Azamar, 2019, p. 39). Si consideramos que los seres humanos, por el espacio geográfico donde habitan, comparten con su grupo social ciertas características como cultura, tradiciones, etc., podemos decir que:

La sustentabilidad integral no implica únicamente una simple concurrencia de disciplinas, sino un ejercicio mediante el cual las situaciones concretas son estudiadas en sí mismas desde ópticas articuladas, pero también entendidas en un sentido más general lo que requiere su vinculación con los procesos que define y,

al mismo tiempo, con los que integran. (Tainter, 2006, citado en Azamar y Matus, 2019, p. 17)

Por todo lo anterior nos queda claro que debemos considerar que las interacciones internas y externas a la situación fluyen en todos los sentidos. “La sustentabilidad comprende la integración de diversos procesos productivos, ambientales, socioculturales, políticos, tecnológicos, culturales entre otros, que se hacen patentes en diferentes escalas espaciales y temporales” (Azamar y Matus, 2019, p. 17).

Desarrollo humano y desarrollo humano sostenible

Después de haber establecido el marco desde donde enfocamos la lente para analizar el componente de la sustentabilidad interior dentro de la sustentabilidad integral, nos parece pertinente abordar el desarrollo humano y el desarrollo humano sostenible como otras de las facetas para entender los resultados que sondan la sustentabilidad integral de los académicos universitarios.

Consideramos el desarrollo humano como un aspecto clave para comprender las aspiraciones de mejoramiento de las condiciones de bienestar. Comprenderemos mejor la conexión entre estas dos variables retomando a Cristián Hodge y colaboradores que plantean la existencia de tres enfoques, que son:

- a). Enfoque centrado en los ingresos y en las necesidades básicas insatisfechas [...].
- b). Enfoque de capacidades, siendo su máximo exponente Amartya Sen, quién entiende el *desarrollo humano* como “el proceso de expansión real de las libertades que disfrutan las personas”, realizando la distinción entre capacidades y funcionamientos; correspondiendo estos últimos a los modos de ser y hacer que tiene una persona y las primeras al conjunto de posibilidades que una persona puede transformar en funcionamiento. Así el *desarrollo humano* consiste en remover las condiciones que impiden a

las personas ejercer su libertad para llevar vidas dignas, lo que implica una complementariedad entre agencia individual y compromisos sociales [...].

- c). Por otra parte, la propuesta, de la doctrina social de la iglesia es la de un *desarrollo humano* integral y sostenible, incluyendo el desarrollo de todas las dimensiones humanas y de cada persona y de todos los pueblos [...] la ética cristiana propone un desarrollo inclusivo y respetuoso del medio ambiente. Asimismo, la visión de Benedicto XVI que ofrece sobre el desarrollo integral y el bienestar de las personas, pone en el centro la búsqueda por el bien común. Francisco aboga por una alianza entre la humanidad y el medio ambiente, apelando a un desarrollo humano sustentable, lo que implica asumir otros hábitos y conductas [...]. (Hodge, Daher, López, Castilla & Edwards, 2018, pp. 400 - 401)

Los dos últimos enfoques mencionados tienen su importancia en tanto dirigen sus aportaciones a la comprensión del desarrollo como un proceso centrado en las personas, dirigido al ser y al hacer más que en el tener. Tanto la visión del hacer como del ser, enfatizan la multidimensionalidad de lo humano.

Por último, nos parece pertinente incluir a Jaime Alberto Rendón (2017), quien entiende el desarrollo humano sostenible como “el desarrollo integral de los seres humanos en armonía con los ecosistemas” (p. 120). Esta es una definición que encierra, de manera concisa, los enfoques mencionados en los párrafos anteriores y nos ayuda a complementar el mapa conceptual necesario para dar sentido a los resultados de la investigación.

No podemos cerrar este marco conceptual sin abordar el tema de la **salud**, planteamos varios conceptos que, en orden de evolución según el tiempo en que fueron concebido, nos ayudan a entender que, como consideró Hipócrates desde el siglo V, a.C., para ser saludable se requería un estado de armonía consigo mismo y con el entorno, sin dejar de lado que todo lo que afectaba la mente repercutía también en el cuerpo. Muchos siglos después en 1948, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, s.f. párr. 2) lo cual mantiene la línea de congruencia con la idea raíz hipocrática que no limitó la salud a las condiciones meramente físico-biológicas a las que había quedado

reducida durante un largo periodo civilizatorio. En congruencia con la integralidad que queremos mantener en la comprensión de los fenómenos que envuelven la sustentabilidad, recuperamos la definición de salud de Capra que asevera, la salud: “requiere un estado de equilibrio entre las influencias ambientales, los modos de vida y los varios componentes de la naturaleza humana” (1992, p.169).

En sintonía con la visión de sistemas a que nos referimos anteriormente, la salud también será vista, para efectos de esta investigación, como un sistema basado en procesos continuos que implican:

una actividad y un cambio continuos en los que se refleja la respuesta creativa del organismo a los desafíos ambientales. Puesto que la condición de una persona siempre dependerá en gran medida de su entorno natural y social, no puede haber un nivel absoluto de salud que sea independiente de este entorno. [...] La salud es en realidad un fenómeno multidimensional que abarca una serie de aspectos físicos, psicológicos y sociales recíprocamente dependientes. (p. 175)

Respecto a la de **calidad de vida** (concepto que en la actualidad ha sido tan banalizado por la mercadotécnica) es complejo comprender y calificar dado que su valoración depende de las percepciones subjetivas de cada persona, pero es útil para efectos de la investigación ya que justamente, los académicos van a dar cuenta de sus percepciones respecto a la sustentabilidad con que desarrollan su trabajo universitario. En este sentido el término es pertinente porque la calidad de vida:

La esencia de este concepto está en reconocer que la percepción de las personas sobre su estado de bienestar físico, psíquico, social y espiritual depende en gran parte de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal. Se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas. (Schwartzmann, 2003, pp. 13, 14)

La salud integral y la calidad de vida, por tanto, están estrechamente relacionadas con los estilos de vida los cuales juegan un papel fundamental en la percepción de la sustentabilidad interna. Los estilos de vida definidos por la OMS como:

la interacción entre las circunstancias de vida y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales. En este sentido el estilo de vida está conformado por los hábitos, actitudes, tradiciones, actividades y decisiones grupales o individuales ante la presencia de los diversos contextos en los que se desarrollan las personas y son susceptibles de modificación a lo largo de la vida. (Urrego, 2007, citado en Malpica y Dugarte, 2013, p. 57)

En esta nuestra concepción sobre la salud, engranamos los estilos de vida, los cuales indiscutiblemente afectan los hábitos pues denotan una respuesta específica ante las circunstancias vividas en los contextos en los que se desenvuelven nuestros sujetos de estudio.

3. Metodología para el acercamiento al objeto de estudio

El proyecto de investigación que compartimos en este espacio tuvo como objetivo identificar qué tanto contribuye a alcanzar la sustentabilidad integral el desarrollo de las actividades propias de la función de los académicos universitarios, así como las que se originan específicamente a partir de su participación en los programas de evaluación establecidos por las políticas educativas institucionales y nacionales, partiendo para ello de analizar algunos de los hábitos y las conductas adoptadas por los académicos como respuesta a dichas actividades.

La investigación se orientó a indagar las dimensiones de: salud integral, calidad de vida y estilos de vida vinculados al logro de la sustentabilidad integral de las y los académicos universitarios adscritos en el primer semestre del año 2022, al Programa de Nivelación a Licenciatura en Trabajo Social (en adelante La Nivelación) que ofrece el Departamento de Desarrollo Social de la Universidad de Guadalajara.

El proyecto se construyó sobre una visión holística y desde un pensamiento sistémico y, que se puede explicar en palabras de Romero (2004), como:

La *visión holística*, se refiere a desarrollar una visión de conjunto, pues tratar de resolver los complejos problemas de la sostenibilidad requiere que todos los factores que afectan a los problemas se articulen e integren en la solución. *El pensamiento sistémico* va, por tanto, más allá de lo que se muestra como un hecho aislado e independiente, y trata de captar los patrones y las redes de relaciones que lo sostienen con otros hechos. En este sentido una comprensión más profunda de los acontecimientos. (Citado en Calabuig, 2008, p. 65)

Ésta visión holística nos permitió examinar los factores que impacta la sustentabilidad en la vida de los académicos y al mismo tiempo los articula para pensar en una solución; mientras que el pensamiento sistémico nos ayudó a entender los patrones de interrelación entre el pensamiento y las acciones que caracteriza la dinámica de trabajo del profesorado.

Se realizó un acercamiento inicial cuantitativo con fines descriptivos. La muestra de la población no probabilística y no aleatoria fue elegida por conveniencia resultando participantes el 25% de la planta que conformó el Programa de Nivelación en el primer ciclo del año 2022.

Se incorporaron componentes metodológicos retomados del modelo sueco propuesto por Eric Allardt, quien presentó y aplicó un estudio de percepción de la calidad de vida considerando como categorías: tener, amar y ser:

El tener hace referencia a las condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria, como son los recursos económicos, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, salud y educación; el amar se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales, como son el contacto con la comunidad, familia y parientes, patrones activos de amistad, compañeros de trabajo y compañeros de organizaciones; y el ser alude a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y de vivir en armonía con la naturaleza, como en las actividades políticas, la participación en decisiones, las actividades

recreativas, la vida significativa en el trabajo y la oportunidad de disfrutar de la naturaleza (Allardt, 1998, citado en Cardona & Agudelo, 2005, p. 83)

Como técnica de investigación se utilizó la encuesta instrumentada por nuestra adaptación del cuestionario “Estilos de Vida y Salud en Universitarios (ESVISAUN)” de Bennisar (2011) utilizado en la investigación Salud integral y calidad de vida de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo en Venezuela del cual se retomaron dos aspectos de la salud integral: i) estilos de vida y ii) bienestar en los académicos universitarios que participaron en el estudio. Se realizó la invitación a responder el cuestionario por medio del correo electrónico. El cuestionario autoadministrado fue respondido directamente en línea utilizando la herramienta de *Google Forms*. El procesamiento inicial de las respuestas fue cuantificado y representado en tablas para, posteriormente, construir la fundamentación cualitativa que dieran significado a las incidencias obtenidas.

A continuación, ofrecemos los resultados organizados en el siguiente orden:

- Resultados de la variable sobre el perfil demográfico y laboral del personal académico
- Resultados de la variable de participación de los académicos en los programas institucionales y nacionales
- Resultados de las condiciones de vida del profesorado a partir de las categorías: tener, amar y ser
- Resultados de su percepción de salud integral
- Resultados de su percepción de calidad de vida

4. Evaluación de la Sustentabilidad Integral en académicos universitarios, a partir de las actividades académicas, hábitos y conductas que realizan como parte de su labor profesional cotidiana

Resultados de la variable sobre el perfil demográfico y laboral del personal académico

El 90% de las académicas incluidas en la muestra, corresponde al **género** femenino, el restante 10% es masculino. En cuanto a la **edad**, el 20% está entre los 42 y 51 años mientras que el 80% se encuentra en el rango de 52 a 61 año. El **estado civil** nos refleja que 70% viven en soltería y el 30% en matrimonio.

Por su **grado de estudios**, el 70% tiene maestría y el 30% doctorado; En cuanto al **tipo de nombramiento como profesores** con el que regulan su relación laboral los docentes de la muestra, el 90% son profesores investigadores y el 10% es profesor docente. Referente a las **horas de dedicación**, observamos que la totalidad cuentan con nombramientos de tiempo completo equivalente a 40 horas semanales. Con relación a la **permanencia institucional**, el 20% ha laborado en la institución menos de 20 años; el 40% está en el rango de 20 a 30 años de servicio y 40% tienen una antigüedad mayor de 30 años.

El 80% son personal de la muestra está adscrito al Departamento de Desarrollo Social mientras que el 20% restante tienen sus nombramientos en otros departamentos del mismo Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (integrante de la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara), pero descargan el tiempo dedicado a la docencia (sus horas frente a grupo), en el Programa de Nivelación.

Ante la pregunta sobre sus dependientes económicos, el 40% refiere no ser responsable económico de nadie mientras el 60% de los académicos respondió tener entre una y tres personas dependiendo de sus ingresos, entre los cuales están los padres, hijos y cónyuges.

Resultados de la variable de participación de los académicos en los programas institucionales y nacionales

De los resultados obtenidos por medio de la encuesta, se observa que el 80% de las y los académicos del programa de Nivelación cuentan con el reconocimiento denominado

Perfil PRODEP. El 20% de los profesores no tiene dicho reconocimiento por no reunir los requisitos de participación ya sea en virtud de no contar con el grado académico (solo se pudo participar contando con maestría o doctorado) o por no dar cuenta de una productividad equilibrada entre las funciones de docencia, tutoría, investigación y extensión.

Quienes lo han logrado manifiestan que los tres motivos principales por el que buscaron obtenerlo fue i) por interés personal, ii) Por la remuneración económica y iii) para responder a las políticas educativas nacionales, sin descartar que el 25% sintió presión institucional. También mencionaron que consideran una oportunidad de desarrollo académico contar con dicho reconocimiento, y en segundo lugar lo valoran como una fuente de bienestar económico y de desarrollo personal. Hablando del mismo reconocimiento, el 50% del profesorado señaló que tener perfil PRODEP no ha generado un desgaste para su salud ni de sus relaciones familiares ni ha menguado su desarrollo personal; el 25% considera que sí ha alterado su salud física y el restante 25% mencionó que ha desgastado su desarrollo personal.

De la población participante en la muestra, sólo un profesor pertenece al **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**, quien manifestó que lo buscó motivado por su interés personal y para apoyar a la institución en la que labora tanto como por remuneración económica que representa. Considera que formar parte del SNI representa una oportunidad para su desarrollo académico, personal y de bienestar económico, sin embargo, también afirma que las exigencias institucionales para obtener y conservar el perfil lo han llevado a experimentar cierto desgaste personal. El resto del profesorado manifiesta no tener ningún interés por participar en este programa.

Con respecto a **formar parte de un Cuerpo Académico (CA)** registrado por la Sub Secretaría de Educación Superior de México, el 90% ya está constituido como integrante o representante. Entre las tres principales razones por las que decidieron formar parte de un C.A. fueron: el interés personal, por responder a las políticas educativas nacionales y por apoyar a la institución. Por otra parte, y en orden de importancia, los profesores que pertenecen a un CA refieren que esto ha sido una oportunidad de desarrollo académico, de bienestar económico y una oportunidad de desarrollo personal. Al preguntarles de qué manera pertenecer en un CA ha sido fuente de desgaste físico o emocional, el 10% mencionó que no ha desgastado su salud, otro 10% indicó que ha resentido un desgaste en la relación familiar; 20% señala ha provocado desgaste en su la relación con compañeros de trabajo

y, por último, el 60% respondió no tener ningún tipo de desgaste de los planteados por el cuestionario.

Resumiendo, sobre la participación de los académicos en ambas categorías de programas: institucionales (como es PROESDE) y nacionales (como PRODEP, CA y SNI), resultó interesante observar que los principales motivos para hacerlo fueron el interés personal, remuneración económica y responder a las políticas educativas. Solamente algunos de los académicos respondieron que esa participación, les genera un impacto negativo en su salud y en su sensación de bienestar personal.

Las anteriores manifestaciones en torno al hecho de participar en los diferentes programas como fuente de oportunidades sobre todo de desarrollo académico, económico y personal coinciden con la afirmación de Montoya y colaboradores (citado por Lemos et al., 2019), y dice que cuando las personas tienen oportunidad de desempeñarse profesionalmente en la misma área donde realizó sus estudios, se experimenta como una oportunidad favorecedora de desarrollo personal y profesional, sumando a esto, el profesorado de la Nivelación también lo ve como la oportunidad de lograr sus objetivos de mejoramiento económico.

En equilibrio a las fuentes de estrés que genera el trabajo académico, la investigación reportó que la totalidad se perciben bien valoradas por su familia y mantiene (la mayoría de las veces) buenas relaciones con ella y con las personas que consideran valiosas. En este sentido, hablar podemos hablar de la presencia de un equilibrio que hace sustentable la dedicación a esta actividad laboral.

Resultados de las condiciones de vida del profesorado a partir de las categorías: tener, amar y ser

En la categoría de **Tener** se abordaron los indicadores de: a) condiciones materiales y económicas, b) salud física y emocional.

- a) En relación al indicador de condiciones materiales y económicas, se obtuvieron los resultados que mostramos en la siguiente tabla:

Tabla 2*Categoría Tener, indicador condiciones materiales y económicas*

	Pregunta:	Si	No	A l g u n a s veces
CATEGORÍA TENER	Considera que el pago que recibe es proporcional al trabajo que realiza	20%	50%	30%
	Los ingresos obtenidos en su trabajo universitario son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y recreativas	40%	30%	30%
	Considera que trabaja más horas de las que corresponden a su contrato de trabajo	50%	-	50%
	Considera que su exceso de trabajo se debe a su participación en uno o más de los programas de (PRODEP, PROESDE, SNI, CA.)	50%	10%	40%

Nota. Fuente: elaboración propia.

Con respecto a este indicador de las condiciones materiales, se les preguntó sobre su vivienda resultando que el 80% tienen la propiedad sobre la misma y el 20% cuentan con vivienda prestada. La totalidad de las viviendas cuentan con servicios intradomiciliarios como la energía eléctrica, agua potable, gas, telefonía e internet y espacios físicos adecuados.

El significado de estos datos es importante ya que revela que las circunstancias económicas se ven favorecidas cuando no se tiene que destinar parte de los ingresos a hacer el pago de renta. Sin embargo, la mitad de los encuestados perciben que lo que ganan no es proporcional al trabajo que realizan y no siempre es suficiente. Todos los profesores consideran que trabajan más horas de las correspondientes a su contrato de trabajo (es decir más de 40 horas a la semana) y el 90% considera que el exceso de trabajo se deriva de su participación en los programas antes mencionados.

Llama la atención que el 60% de encuestados, consideran que su sueldo es insuficiente lo cual corresponde, principalmente a los académicos que sostienen económicamente a más personas de su familia, dato que resulta consistente con las respuestas del perfil demográfico.

- b) En relación al indicador de salud física y emocional se realizaron varias preguntas con el fin de configurar cómo se perciben los profesores cuyas respuestas se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 3

Categoría Tener. Indicador: actividades relacionadas a su función académica que perturban su salud física y emocional

	Funciones académicas que perturban su salud física y emocional	A veces*
CATEGORÍA TENER	Participar en eventos de actualización y capacitación	80%
	Organizar y/o participar en eventos presenciales Participar como ponente en eventos académicos	70%
	Elaborar artículos científicos Organizar y/o participar en eventos híbridos y virtuales Tener el rol responsable de investigador e Impartir cursos de manera híbrida.	60%

Nota: * Solamente se registró la respuesta correspondiente a “A veces” en virtud de ser la predominante para todos los indicadores. No se incluyen en la tabla las respuestas correspondientes a “nunca”, “frecuentemente” y “siempre”.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4*Categoría Tener. Indicador: trastornos padecidos durante el último año*

	Tipo de trastornos padecidos durante el último año:	A veces*
CATEGORÍA TENER	Estrés: Cansancio mental, alteración en el organismo, por la exigencia de un rendimiento superior al normal	70%
	Trastorno del sueño: Dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido; quedarse dormido en momentos inapropiados, demasiado sueño o conductas anormales durante el sueño Ansiedad: Estado emocional que genera Inquietud, angustia, desesperación, inseguridad, etc., Fatiga visual: cansancio visual, síntomas oculares como ardor de ojos, dolor, comezón, sensación arenosa, enrojecimiento, lagrimeo, dolor de cabeza, etc., Psicosomáticos digestivos: Gastritis, colitis, úlcera gástrica, úlcera duodenal, estreñimiento, diarrea, hemorroides, etc.,	60%
	Músculo esquelético: Tensión cervical, tortícolis, síndrome del túnel carpiano, hernia discal, tendinitis, dolor de rodilla, muñeca, codo, etc.,	50%

Nota: * Solamente se registró la respuesta correspondiente a “A veces” en virtud de ser la predominante para todos los indicadores. No se incluyen en la tabla las respuestas correspondientes a “nunca”, “frecuentemente” y “siempre”.

Fuente: elaboración propia.

Las tablas anteriores destacan que, en el sentir de los académicos, las afectaciones físicas y emocionales sí han sido parte de su día a día. Esto se puede explicar entendiendo que quienes trabajamos en la Universidad de Guadalajara somos conscientes de la cambiante dinámica de trabajo marcadas por los ritmos y calendario de la atención a los cursos y a los concursos institucionales lo que provoca que regularmente se tenga una excesiva carga de trabajo. Hay periodos en que simultáneamente se hace investigación, docencia, gestión y extensión, cuando esto sucede el estrés físico y emocional suele sobrecargarse, aunque conforme se va avanzando en cada una de las tareas específicas de las funciones, el trabajo se vuelve más manejable y permite al académico relajarse, favoreciendo con esto el equilibrio del uso del tiempo entre su vida personal y profesional y, como consecuencia, disminuye la tensión y el

agotamiento físico. Esto interpretado a la luz del pensamiento integral con respecto a la salud de Capra (1992), los desafíos laborales del profesorado a lo largo del año, con cambiante demanda de tareas, con variabilidad en la intensidad del esfuerzo mental y con la necesidad de someterse a la tensión que implica ser evaluado en el rendimiento, obliga al organismo a generar respuestas creativas que contribuyendo así al logro de las metas personales y profesionales tanto como a alcanzar los indicadores institucionales de calidad por los que se afanan las instituciones. Consideramos entonces que la sustentabilidad integral depende en muchas ocasiones de la habilidad personal para mantenerse equilibrado en escenarios tanto externos (institucionales) como internos (derivados de la propia configuración personal).

Para la categoría **amar** se planteó como indicador la calidad de las relaciones interpersonales que el profesorado mantiene con su familia, su pareja, sus amigos y los propios compañeros de trabajo. Para acercarnos a su comprensión se presenta la tabla 5.

Tabla 5

Categoría Amar. Indicador: relaciones interpersonales como la familia, parientes y compañeros de trabajo

	Preguntas:	Favorecen la armonía/equilibrio	Afectan la armonía/equilibrio
CATEGORÍA AMAR	Realiza actividades recreativas con otras personas.	10% Siempre 50% Frecuentemente	30% A veces 10% Nunca
	Mantiene con su familia la relación que desea	30% Siempre 20% Frecuentemente	50% A veces
	Mantiene con sus compañeros de trabajo la relación que desea	20% Siempre 50% Frecuentemente	30% A veces
	Se queja de la falta de amigos estables	80% Nunca	10% A veces 10% Frecuentemente
	Valora negativamente sus relaciones de amistad	90% Nunca	10% A veces
	Manifiesta sentirse infravalorado por su familia.	100% Nunca	
	Manifiesta sentirse infravalorado por sus compañeros de trabajo	70% Nunca	30% A veces
	Tiene dificultad para iniciar una relación de pareja.	50% nunca	40% A veces 10% Frecuentemente
	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	40% Siempre 50% Frecuentemente	10% A veces
	Manifiesta sentirse querido por personas importantes para usted.	40% Siempre 50% frecuentemente	10% A veces
La mayoría de las personas con las que interactúa tienen una condición similar a la suya	50% Frecuentemente 50% A veces		

Nota. Fuente: elaboración propia.

Considerando las respuestas anteriores, podemos observar que, en general, los académicos entrevistados están envueltos por ambientes afectivos que favorecen la armonía en las relaciones que mantienen con las personas con que interactúan de manera más cercana como la familia, la pareja, los compañeros de trabajo y las amistades. En este sentido, auto percibirse en una posición de armonía con las relaciones de su contexto más significativo puede apuntalar un estilo de vida que favorezca patrones de conducta con los cuales se vea beneficiada su calidad de vida. En el marco de lo expresado por la OMS el estilo de vida tiene que ver con las interacciones que se dan entre diversas circunstancias, mismas que son determinadas por las múltiples personalidades de los sujetos y desde luego del contexto sociocultural donde se desarrollan, ayuda a interpretar que los universitarios de la muestra poseen un estilo de vida satisfactorio medido en sus interacciones primarias, puesto que la convivencia y dinámica que experimentan con compañeros de trabajo, amistades, pareja y familia representan un baluarte de su estabilidad laboral y personal. Definitivamente sus relaciones contribuyen a mantener la sustentabilidad integral ofreciendo un sano equilibrio al ejercicio de su actividad laboral.

Para la categoría **Ser** se consideraron indicadores relacionados al desarrollo personal como con la realización de actividades recreativas y otras que aun estando en el marco del trabajo, le brindan un aporte personal significativo. La información se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 6

Categoría Ser. Indicador: actividades de desarrollo personal, recreativas y que le dan un aporte significativo al trabajo

	Preguntas:	Favorecen la armonía/equilibrio	Afectan la armonía/equilibrio
CATEGORÍA SER	Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan	50% A veces 40% Nunca	10% Frecuentemente
	Tiene acceso a nuevas tecnologías	70% Siempre 30% Frecuentemente	-
	El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades	80% Siempre 20% Frecuentemente	
	Tiene dificultad para resolver con eficacia los problemas que se le presentan.	60% Nunca 40% A veces	
	Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable	50% Siempre 50% Frecuentemente	
	Se siente desmotivado en el trabajo	60% Nunca 40% A veces	
	Realiza actividad física	40% Siempre 50% Frecuentemente	10% Nunca
	Realiza actividades culturales, sociales, recreativas o deportivas en el tiempo libre	50% Siempre 30% Frecuentemente	20% A veces
	Acostumbra tener momentos de recreación cuando menos una vez a la semana	30% Siempre 60% Frecuentemente	10% A veces
	Cuando tiene vacaciones lleva trabajo a casa	50% A veces	50% Frecuentemente
	Los fines de semana lleva trabajo a casa	50% A veces	50% Frecuentemente
	Tiene hábitos de alimentación saludables	60% Frecuentemente 40% Siempre	
Ha observado que se enferma con cierta periodicidad	50% Nunca	50% A veces	

Nota. Fuente: elaboración propia.

Los anteriores resultados permiten considerar como un valioso hallazgo la presencia constante de elementos favorecedores del desarrollo sustentable integral de los académicos. Se aprecia en la segunda columna de la tabla 5, que las situaciones que más pueden impactar negativamente la armonía y el equilibrio, se presentan solamente durante los periodos de asueto por fin de semana o vacaciones que permiten al profesorado estar ausente de las funciones universitarias. En este sentido, el 50% respondió que suelen llevar trabajo a casa en esos periodos o utilizarlos para la preparación de clase, para realizar investigación o para escribir artículos académicos.

En contra parte, se observó una alta incidencia en la utilización del tiempo libre para realizar actividades que favorecen la armonía y el equilibrio vida-trabajo de los encuestados. Entre estos están darse tiempo para la recreación mediante actividades de su preferencia como leer, escuchar música, ver televisión, cine o teatro, visitar museos, bailar, realizar jardinería, meditar, hacer ejercicio y tener buenos hábitos alimenticios.

Regresando a enfocar la categoría del Ser con la demanda que exigen la participación del profesorado en los programas institucionales de evaluación, resalta otro de los indicadores relacionado con la satisfacción laboral que les da sentido de vida. Aquí los encuestados expresaron que el 60% siempre se siente satisfecho de su trabajo, estos fueron un poco más de la mitad de la muestra. No obstante, el 70% comenta que a veces considera su trabajo una fuente de tensión emocional. Ese “a veces” se puede relacionar con las ocasiones en que coincide el cumplimiento de diversas funciones y sus correspondientes tareas correspondientes a su participación en los diferentes programas de superación académica. La idea anterior compagina con la cifra del 60% de los docentes que refieren que el participar en PROESDE, PRODEP, SIN y CA, les ha llevado a un estado paulatino de estrés. No obstante la percepción anterior, vale la pena resaltar que contar con el reconocimiento que otorga el PRODEP es considerado por el 70% de respondientes, como una oportunidad de mejora a sus condiciones de trabajo; en el mismo sentido, 60% manifiesta que les ha permitido mejorar la calidad de sus actividades en investigación.

En cuanto a su participación en el PROESDE, el 60% expresa que le ha ayudado a mejorar sus condiciones de trabajo al contar con un ingreso económico extra que permite sustentar gastos derivados de las herramientas necesarias para la realización de la misma condición laboral. Con este ingreso se permiten costear un equipo de cómputo eficiente, conexión

efectiva a internet, aditamentos para facilitar y hacer más eficiente las video conexiones, mobiliario adecuado para trabajar desde casa, entre otros. En el mismo sentido, la percepción adicional que otorga el Sistema Nacional de Investigadores ha incidido positivamente en el desarrollo profesional del académico que cuenta con tal distinción, además de que le ha permitido mejorar la calidad de sus actividades docentes y de investigación.

En relación a formar parte de un CA, el 60% manifiesta que dicha membresía le ha permitido mejorar la calidad en su actividad de investigación y vinculación tanto como también le ha facilitado colaborar con colegas de la propia y de otras instituciones.

Podemos decir que, aunque a veces los profesores sientan que su carga de trabajo es excesiva, reconocen que son mayores los beneficios laborales ya que poder participar en programas de promoción profesional les permite desarrollar nuevas habilidades, establecer vinculación entre pares y con otras instituciones, lo cual redundaba benéficamente en su actividad profesional. Consideramos que es justo esta sensación de sustentabilidad integral la que influyó directamente en que el 100% de los académicos afirmara que volverían a elegir la profesión docente.

También resultó interesante encontrar mucha congruencia entre los resultados obtenidos en la categoría del Ser puesto que en ellos se ven integrados otros de las categorías del Tener y del Amar. Esta afirmación se explica al observar cómo los profesores, en su trayectoria universitaria han pasado por momentos de crisis originados por el exceso de trabajo con episodios de afectación a su salud y emocional y, sin embargo, eso no ha frenado su compromiso tanto con la institución como (y sobre todo) con su propia persona. Resulta muy alentador atestiguar como su comprensión del Ser humano que son, conjugado con su trabajo universitario que les ha permitido tener los recursos económicos y materiales suficientes para experimentar una sensación de desarrollo humano más integral.

Experimentar ese desarrollo humano integral le ha permitido amar, lo cual se expresa en su capacidad para desarrollar identidad con la institución y con la profesión; capacidad de relacionarse positivamente con los demás compañeros de trabajo, autoridades y con la misma organización. Estos factores contribuyen con la sensación de enriquecimiento de Ser. Gracias a lo anterior es que el profesorado logra integrarse y permanecer en una sociedad compleja y cambiante. Esta entrega a su actividad le permite trabajar constantemente para generar ambientes de armonía tanto con su medio ambiente natural como social al

participar en actividades políticas de la misma institución, es el caso de que el profesorado participa también en el Consejo de Centro, en el Colegio Departamental, en las comisiones evaluadoras de del personal para efectos del PROESDE, y otras comisiones especiales a las que es invitado en virtud de sus mismos reconocimientos. Todo esto sin descuidar la oportunidad de atender actividades recreativas con su familia y amigos. Todo esto muestra que los académicos entrevistados experimentan disfrute en su trabajo aun cuando se experimenten ciclos de tensión.

Dadas las anteriores características presentes en el trabajo de los académicos universitarios, podemos considerar que en ellos se lleva a cabo procesos de desarrollo humano, que en términos de Rendón (2007), es integral y sostenible porque el profesorado se vive en “armonía con los ecosistemas” (p.120), en este caso los ecosistemas son representados como los escenarios laboral, familiar y personal.

La última parte de estos resultados presenta la categoría de salud integral con los resultados de los indicadores de salud física, social, mental, emocional y espiritual; mientras que para lo relativo a la percepción de la calidad de vida se consideran indicadores como seguridad económica y estilo de vida.

a). *Salud integral*

En lo correspondiente al indicador de *salud física* que califica su estado de salud tanto como sus hábitos de atención preventiva para mantener su estado de bienestar, las respuestas del 60% del profesorado afirma que siempre acostumbra a caminar en su tiempo libre, realizan actividad física y se alimenta de forma balanceada. El 70% refiere que siempre cuida su salud asistiendo al médico de forma periódica para revisiones preventivas. En el mismo porcentaje (50%) los profesores siempre y algunas veces tienen establecido un horario para la ingesta de sus alimentos.

Sobre *la salud social* que muestra el estado de sus relaciones interpersonales, el 70% refiere que algunas veces realizan actividades de recreación con compañeras y compañeros de trabajo. El mismo porcentaje menciona siempre mantiene relaciones interpersonales armoniosas, así como refiere una comunicación armoniosa con su familia.

Los indicadores de *salud mental* el 70% comenta que son aficionadas a la lectura con fines de esparcimiento por lo cual algunas veces lee libros no relacionados con el trabajo y (el mismo porcentaje) refiere desvelarse con este propósito. Por otra parte, el 60% manifiesta no descansar después de haber dormido en temporadas de mucho estrés, por lo que no alcanzan el completo restablecimiento de la energía física y mental. El 50% siempre incluye periodos de descanso durante el día. El 50% siempre, y la otra mitad algunas veces, realiza ejercicio para mantenerse tranquilos.

Referente al indicador de *salud emocional*, el 40% de profesores tiene una autopercepción de que mantener siempre su equilibrio emocional y el 60% lo percibe algunas veces. El 70% cultiva siempre emociones como la alegría, amor, ilusión, gratitud, etc. El 30% nunca perciben emociones como el miedo, frustración, vergüenza, culpa, enojo, etc. El 90% se autoevalúa eficientes participando en la resolución de conflictos, lo cual responde a un buen indicador de salud emocional.

Por último, en lo referente a la *salud espiritual*, el 50% siempre utiliza la reflexión para valorar sus acciones; el 60% practica siempre sus convicciones espirituales (o religiosas) mientras el 30% lo hace algunas veces. El 50% asiste siempre a las actividades relacionadas con su confesión religiosa.

b). *Calidad de Vida*

Para dar cuenta de esta categoría tan inasible porque su valoración depender de la propia percepción que cada persona sobre lo que le proporciona bienestar, vamos a tocar el indicador de seguridad económica en virtud de no satisfacer la necesidades básicas o emergentes es una fuente importante de estrés, por ello consideramos importante que entre el profesorado el 80% siempre utiliza auto particular para realizar traslados; el 40 % siempre y el 60% algunas veces ingiere sus alimentos en casa. Triangulando estos datos con el que referimos en la categoría del Tener, observamos además que el 80% tiene casa propia. Estos tres indicadores dan cuenta de que el profesorado universitario viven en seguridad económica para satisfacer las necesidades materiales. Lo anterior llama la atención porque contrasta con el hecho de que solo el 40% de los docentes mencionó que sus ingresos son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas

y recreativas. Recordemos nuevamente que la percepción de calidad de vida depende en gran parte de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal.

Respecto a los estilos de vida se observan hábitos de alimentación que fluctúan entre el cuidado y el descuido, por ejemplo, el 40% dice que siempre come en su casa, sin embargo, 70% afirma que solo a veces es selectivo con el tipo de alimentos que consume. El 100% señaló que su actividad laboral implica largas horas frente a la computadora y durante ese tiempo permanecen sentados, su estilo de vida no es en su totalidad sedentario porque el 40% señaló que siempre realizan actividad física y el 50% lo hace frecuentemente. El 60% de los académicos refiere siempre salir a caminar, lo que indica que si bien tienen un trabajo de poco movimiento fuera de su área laboral se dan tiempo de realizar alguna actividad que implique ejercitación física. Ellos mismos hacen mención que siempre realizan acciones para la conservación de su salud (en un 40%) mientras que el 60 % lo hace algunas veces. En contraste con los datos anteriores y con su función docente, el 80% mencionó que solo algunas veces participa en actividades culturales,

Reflexiones finales en torno a la sustentabilidad integral de las actividades que realizan los académicos universitarios

Como pudimos observar en los resultados, el cien por ciento de los académicos universitarios de la muestra manifiestan estar satisfechos con su trabajo; los mismos señalan que estarían dispuestos a repetir esta experiencia laboral si tuvieran que elegir nuevamente. Por ello, han estado dispuestos a enfrentar los desafíos que la misma dinámica laboral les ha presentado en diferentes etapas de su trayectoria universitaria. Jorge Gastón Gutiérrez (2019), en su tesis doctoral en la cual acuña el término de sustentabilidad integral, menciona que el ser humano debe de ser congruente con sus principios, sus valores y sus convicciones, pues esto le ayudará orientar caminos de transición hacia el desarrollo humano sustentable. Para ello resulta importante que las personas (en este caso los profesores universitarios), sean conscientes de lo que están dispuestos a realizar para desarrollarse profesionalmente sin afectar la esencia de su Ser. Afirma Gutiérrez (2019) que “para trascender es necesario establecer retos para hacer formas de vida más sustentables y trascendentes”, esta premisa se cristaliza en lo expresado por los docentes sobre sus formas de pensar con relación a su

hacer como académicos universitarios, pues aun cuando las demandas y exigencia de la institución son muchas, los profesores universitarios son conscientes de que permanecer en la academia y cumplir eficaz y eficientemente con las funciones sustantivas inherentes a su rol profesional, les ayuda a experimentar una amplia satisfacción profesional que les impulsa a seguir creciendo como académicos porque de allí se derivará conseguir un mejor estilo de vida, que al mismo tiempo impacta en su vida personal y la de su familia.

Las formas de pensar de los universitarios van en pro de alcanzar mejores estadios de desarrollo profesional brindando con ello calidad en su trabajo a la institución, de aquí que afirman que participar en los diversos programas de evaluación como el PROESDE, PRODEP y SNI, lo hacen motivados por un interés económico y de crecimiento personal, al mismo tiempo que para cumplir con la institución. Esto último refleja el sentido de identidad y pertenencia a la Universidad de Guadalajara, respondiendo siempre a los constantes desafíos, aun cuando éstos conlleven fuertes episodios de estrés y cansancio. Esta capacidad de gestionar las crisis con el escudo del compromiso y la lealtad institucional nos permite afirmar que la sustentabilidad integral forma parte del proceso de vida y trabajo del profesorado investigado.

No obstante, y para mantener el equilibrio anterior, es menester que los académicos universitarios realicen periódicamente y de manera honesta, una valoración de sus dinámicas para responder a los compromisos laborales, que si bien son el pilar que sostiene su estatus económico y profesional, no les exime del desgaste que se produce al vivir bajo un estado de tensión constante. Dicha auto reflexión debe girar en torno a mantener un sano equilibrio entre su salud física, mental, social y emocional y el cumplimiento de las tareas e indicadores solicitados por la intuición.

Entretejando la postura de sustentabilidad integral de Jorge Gutiérrez con la visión de desarrollo humano de Amartya Sen y los resultados observados en torno al desarrollo de los académicos universitarios podemos afirmar que éstos poseen valores y diversas capacidades que les han permitido transformar sus propios modos de ser y hacer sus actividades a lo largo de su trayectoria universitaria, de tal forma que fortalecen el trabajo universitario sin descuidar su salud integral. Es muy valioso resaltar que además de trabajar largas jornadas también se gozan de una vida recreativa, social, dedican tiempo para ejercitar su cuerpo, mantienen la alimentación en equilibrio y cultivan su espiritualidad.

El hecho de que los profesores universitarios desarrollen una conciencia crítica sobre la importancia que tiene mantener el desarrollo integral y sustentable en su vida laboral cotidiana y además respondan a las diversas exigencias institucionales, les ayuda a mantener la percepción de vivir su vida con calidad a partir de mantener estilos de vida sustentables, asumiendo hábitos y conductas que fortalecen su desarrollo humano integral sostenible. Con ello constatamos que la población estudiada cuenta (sabiéndolo o no) con una visión holística en materia de sustentabilidad integral, ya que se están integrando los mismos factores que originan el estrés, como parte en la solución del mismo.

Conclusiones

El desarrollo de las actividades propias de la profesión de un académico universitario así como las que se originan a partir de su participación en los programas establecidos por las políticas educativas, pueden provocar crisis en el uso y administración del tiempo y de las energías para llevar cabo las tareas que exige, por parte de los docentes, poner en juego sus habilidades de pensamiento (conciencia) tanto como sus habilidades para la acción mediante la implementación de hábitos de vida saludable que le permitan mantener un equilibrio entre los escenarios personales y el laboral para establecer un estado de sustentabilidad integral.

Entre los hábitos que veladamente se manifestaron por los académicos, pues no fue una pregunta directa sobre este respecto, se distinguen estilos que los apoyan para mantener su calidad de vida y su salud integral, ya que han logrado un bienestar económico y material; satisfacen la necesidad de relacionarse con los demás y formar identidades laborales; tienen en buena integración con la sociedad; viven en armonía y participan en actividades políticas, recreativas, familiares y sociales; tienen un proyecto de vida; se sienten satisfechos con los logros obtenidos; se perciben exitosos por haber alcanzado sus metas.

De acuerdo a los resultados, consideramos que los académicos sí contribuyen de manera consciente y decidida a buscar el equilibrio interno que les permita vivir en un estado de sustentabilidad integral, muchas veces inclinando la balanza hacia la satisfacción por el trabajo realizado, sin embargo, otras veces no es así. Es un hecho que se pueden poner en práctica diversas acciones y hábitos de forma consciente para lograr objetivos precisos de desarrollo como seres humanos, ya que en general las personas realizan acciones

específicas alternando diversos roles en los diversos subsistemas en los que actúan y toman decisiones de acuerdo a las actuales capacidades desarrolladas, no obstante, la complejidad de la vida puede provocar que las acciones realizadas o los hábitos personales no sean lo suficientemente enérgicos para que se den los resultados deseados en los diversos sistemas en que interactúa causando tensión, estrés y cansancio.

Para revertir los resultados poco positivos se puede echar mano de los valores, creencias y convicciones para que, con apoyo del sistema cultural circundante, permita desarrollar una filosofía de vida que fortalezca las convicciones éticas que guíen y respalden las decisiones que se toman para mejorar la percepción y la actuación en los tiempos críticos sin perder de vista que el ser humano coexiste, interactúa e influye el funcionamiento del resto de los sistemas sociales y biológicos que lo rodean. Sólo entonces los esfuerzos personales aportarán contribuciones significativas a la sustentabilidad integral de los contextos universitarios.

Para mantener la sustentabilidad interna que contribuya a lograr la sustentabilidad integral, es necesario que haya flexibilidad para administrar el tiempo que se le dedica al cumplimiento laboral como a la salud y la recreación, dicha administración solo es posible cuando se respeta el propio crecimiento personal en consonancia con la jerarquía de valores personales.

Desarrollar habilidad para lograr la sustentabilidad interna exige de los académicos universitarios habilitar su pensamiento crítico que permita autoevaluar los aspectos que pueden afectar o limitar el logro de su desarrollo humano integral, para que, de ésta manera, puedan ejecutar acciones y tomar las mejores decisiones.

La investigación reflejó el éxito en las tareas y lo valioso de los hábitos que están llevando a cabo los académicos para mantener el equilibrio en sus vidas, sin embargo, también salieron a la luz áreas de oportunidad sobre las que deben tomar decisiones pertinentes para evitar:

- Llevar frecuentemente trabajo en vacaciones
- Llevar frecuentemente trabajo a casa los fines de semana
- Trabajar más horas de las correspondientes a su jornada laboral
- Desgastar su salud y su desarrollo personal participando en uno o más de los diferentes programas que no consideren especialmente significativos o valiosos.

Aun cuando éstas áreas se presentaron en un menor porcentaje que las de los logros, es importante mencionarlas con el propósito de que sean claramente detectadas y que el profesorado las trabaje para recuperar la armonía y el equilibrio y se mantenga su calidad de vida.

Es importante destacar que la participación que los docentes han estado realizando en los diferentes programas de superación y evaluación de su tarea universitaria, es decididamente el pilar del crecimiento y de la fortaleza de la institución como la Universidad de Guadalajara.

Por lo anterior, y en corresponsabilidad, es necesario que las políticas de educación superior y concretamente los programas de salud en el trabajo de las instituciones de educación superior, incluyan programas preventivos de salud en el trabajo que favorezcan la salud integral, la calidad de vida, el manejo del estrés y el aprovechamiento del tiempo de toda la comunidad universitaria.

Si bien es cierto que el desarrollo humano se basa en la eliminación de condiciones que impiden la libertad de gozar de una vida digna, desde nuestra perspectiva se vuelve necesario que exista un compromiso de bienestar que favorezca que la interacción entre el profesorado y la estructura institucional que en corresponsabilidad gestionen acciones concretas que remuevan las tareas nocivas, innecesarias, perjudiciales a la salud mental o de riesgo en cualquier tipo, en beneficio de ambas partes. Así se estarán atendiendo, al mismo tiempo, el desarrollo de los procesos de agencia personal y el cumplimiento de los compromisos sociales de la institución.

Referencias

- Azamar Alonso, A.& Matus Parada, J. (2019). *Tendiendo puentes para una sustentabilidad integral* (1.ª ed.). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de <https://casadelibrosabiertos.uam.mx/gpd-tendiendo-puentes-para-una-sustentabilidad-integral.html>
- Belmonte, A.; Camarena, M.; Barragán, A.; Ávila, C. (2016). *El perfil laboral de los académicos universitarios del programa de Nivelación a la Licenciatura en T.S. del Departamento de Desarrollo Social del CUCSH y las particularidades que favorecen o limitan su desarrollo humano sostenible*, en Trabajos de Investigación del Congreso Internacional de Investigación en Tecnologías estratégicas de Academia Journals. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/6019b1d8982f7e168b1adf8e/1612296667919/Memorias+Online+Academia+Journals+Colima+2016+con+ISSN+-+Tomo+00+-+Portada+e+%C3%8Dndice.pdf>
- Bennassar, M. (2011). *Estilos de vida y Salud en estudiantes Universitarios*. Tesis doctoral. Universidad de las Illes Balears, España. Recuperado de www.tdx.cat/bitstream/10803/84136/1/tmbv1de1.pdf. Consulta 15/09/2013
- Calabuig Tormo, C. (2008). *Agenda 21 local y gobernanza democrática para el desarrollo humano sostenible: Bases para una gestión orientada al proceso*. Tesis Doctoral. Universidad politécnica de Valencia. Recuperado de https://www.academia.edu/25268379/UNIVERSIDAD_POLIT%C3%89CNICA_DE_VALENCIA_Departamento_Proyectos_de_Ingenier%C3%ADa_AGENDA_21_LOCAL_Y_GOBERNANZA_DEMOCR%C3%89ITICA_PARA_EL_DESARROLLO_HUMANO_SOSTENIBLE_BASES_PARA_UNA_GESTI%C3%93N_ORIENTADA_AL_PROCESO_TESIS_DOCTORAL_PRESENTADA_POR
- Capra, F. (1992). *El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente*. Argentina: Troquel. Recuperado de https://www.academia.edu/8141520/Capra_Fritjof_El_Punto_Crucial

- Cardona, D. & Agudelo, H.B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista facultad nacional de Salud Pública*, 23(1), 79-90. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v23n1/v23n1a08.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT). (2022). *Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado de <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). (2022). ¿Qué es la acreditación? Recuperado de <https://www.copaes.org/quesacreditacion.html>
- Elizalde, A. (2003) *Desarrollo Humano y Ética para la Sustentabilidad*. Santiago de Chile: PNUMA. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/233808800_Desarrollo_Humano_y_Etica_para_la_Sustentabilidad
- Hodge, C.; Daher, M.; López, R.; Castilla, J.C.& Edwards, G. (2018). Desarrollo humano integral y sostenible. Diálogos entre Sen-PNUD y el pensamiento social católico contemporáneo. *Teología y vida*, 59(3), 399-430. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/s0049-34492018000300399>
- Gutiérrez Rosette Hernández, J.G. (2019). Aprender a restaurar, aprender a organizarnos. El caso del Colectivo Ciudadano Pro Bosque Pedagógico del Agua. *Revista Electrónica do Mestrado en Educação Ambiental*. 209-227,doi: 10.14295/remea.v0i0.9474
- Gutiérrez Rosette Hernández, J.G. (2020) *Hacia una Sustentabilidad Integral*. [Tesis de Doctorado en Educación con Énfasis en Mediación Pedagógica no publicada]. Universidad de La Salle de San José de Costa Rica y Universidad Veracruzana.
- Lemos, M., Calle, G., Calderón, J., Roldan, T., Valencia, M.& Orejuela, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 15(1),1-12. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346007>
- Malpica, A. & Dugarte, A. (2015) Salud Integral y calidad de vida de los estudiantes de la facultad de ciencias de la educación. Universidad de Carabobo, Valencia,

- Venezuela. *Revista Multidisciplinaria Dialógica*, 12(2),49-79. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224431>
- Morandín Ahuerma, I.& Azamar Alonso, A. (2019). Sustentabilidad y Cultura. En *Tendiendo puentes para una sustentabilidad integral* (1.^a ed., 25-60). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de <https://casadelibrosabiertos.uam.mx/gpd-tendiendo-puentes-para-una-sustentabilidad-integral.html>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). *Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución*. Recuperada de: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Quiroga Martínez, R. (2003). Para forjar sociedades sustentables. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 1(5),1-20 Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30500510>
- Rendón Acevedo, J.A. (2007). El desarrollo humano sostenible: ¿Un concepto para las transformaciones? *Revista Equidad & Desarrollo*, (007),111-129. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/957/95700707.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior (SES). Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural. (2022). *Convocatoria 2022 Apoyo o Reconocimiento a profesores/as de Tiempo Completo con Perfil Deseable*. Recuperado de <https://dgesui.ses.sep.gob.mx/sites/default/files/2022-04/Apoyo%20o%20Reconocimiento%20a%20PTC%20con%20Perfil%20Deseable.pdf>
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*, 9(2),09-21. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200002>